



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

### Resumen

La presente investigación consiste en un análisis de la aplicación del marco legal Ecuatoriano en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Este análisis se realiza en base a conceptos fundamentados en la teoría social y por medio de las percepciones de personas con deficiencia visual que actualmente están insertadas en el sector laboral de la ciudad de Cuenca, para lo cual se elaboró y aplicó una entrevista en relación a este tema. Los resultados obtenidos constituyen una crítica reflexiva acerca de la eficacia del actual proceso de inclusión laboral.

### Palabras Claves

---

- Discapacidad
- Normalidad
- Diversidad Funcional
- Inclusión laboral
- Constitución Ecuatoriana
- Código del Trabajo
- Personas con deficiencia visual
- Percepciones

### Abstract

---

The following investigation consists of an analysis of the application of the Ecuadorian Legal Framework in relation to labor inclusion of impaired people. This analysis is carried out based on concepts based in the social theory and through the perceptions of people with visual deficiency that at the moment are inserted in the labor sector of the city of Cuenca; that's why an interview was elaborated and applied in regard to this topic. The obtained results constitute a reflexive critic about the effectiveness of the current process of labor inclusion.



## Contenido

1. TEORIA SOCIAL Y DISCAPACIDAD.....	10
1.1 Reseña histórica de las personas con discapacidad .....	11
1.2 La concepción de discapacidad desde el “ <i>enfoque deficitario</i> ”. .....	15
1.3 El discurso de la normalidad .....	16
1.4 Nosotros y los Otros .....	19
1.5 La concepción de discapacidad desde el enfoque sociológico .....	21
1.6 Hacia una nueva concepción. La “diversidad funcional” .....	26
2. MARCO LEGAL ECUATORIANO Y LA INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	29
2.1 Marco jurídico - legal internacional en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad. ....	30
2.2 Constitución Ecuatoriana e inclusión laboral de personas con discapacidad .....	32
2.3 Código del Trabajo e inclusión laboral de personas con discapacidad .....	33
3. INFORME DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CASOS.....	37
3.1 Análisis de las percepciones de personas con deficiencia visual respecto a las interacciones sociales vividas .....	38
3.1.1 Interacción Social.....	39
3.1.2 Discriminación.....	40
3.1.3 Prejuicios.....	41
3.2 Análisis de las percepciones de personas con deficiencia visual en relación al cumplimiento del marco legal Ecuatoriano. ....	44



**UNIVERSIDAD DE CUENCA**  
**UNIVERSIDAD DE CUENCA**



**Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación**  
**Especialización en Educación Inclusiva**

**“Percepciones en torno a la aplicación del Marco legal Ecuatoriano con  
respecto a la inclusión laboral de personas con deficiencia visual”.**

Tesis previa a la obtención del  
Título de Especialista en Educación Inclusiva

Autora: María Eugenia Ochoa Guerrero

Director: Mst. Germán Luzuriaga V.

**CUENCA- ECUADOR**

**2010**



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

*Al presentar esta tesis como uno de los requisitos previos para la obtención del título de Especialista en Educación Inclusiva, por la Universidad de Cuenca, autorizo al Centro de Información Juan Bautista Vásquez para que haga de esta tesis un documento disponible para su lectura, según las normas de la Universidad de Cuenca.*

---

María Eugenia Ochoa Guerrero

Fecha: 4 de Agosto del 2010



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Percepciones en torno a la aplicación del marco legal Ecuatoriano con respecto a la inclusión laboral de personas con deficiencia visual

---





## UNIVERSIDAD DE CUENCA

### Dedicatoria

---

El presente trabajo está dedicado a todas aquellas personas que luchan cada día para ser escuchadas, vistas, pensadas y tratadas como verdaderos seres humanos, independientemente de sus limitaciones; es decir, a aquellos héroes, cuyas principales armas para ganar la batalla de la exclusión son la luz que irradia su sonrisa, y el amor y la fuerza infinita que habita en cada uno de sus corazones, cualidades únicas que con seguridad un día el mundo aprenderá a apreciar.



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

### Agradecimiento

---

Al culminar este trabajo quiero agradecer en primer lugar a mi Dios, ya que él ha sabido colmarme de bendiciones al poner en mi camino a seres humanos maravillosos, quienes siempre me han ayudado a cumplir mis metas.

Igualmente, quiero agradecer a toda mi familia, especialmente a mi madre, quien durante toda mi vida ha sido el principal soporte para superar cualquier obstáculo que se me ha presentado en el difícil, pero maravilloso camino de la vida.

Por último, agradezco a mi Director de tesis, Germán Luzuriaga, quien con su paciencia y dedicación ha sabido guiarme y apoyarme durante la realización de la presente investigación.



## Introducción

---

Todos los días se nos recuerda que, para todos, el trabajo es un rasgo que define la existencia humana. Es el medio de sustento y de satisfacción de las necesidades básicas. Pero es también una actividad por la que los individuos afirman su identidad, para sí mismos y para aquellos que los rodean. Es crucial para la elección individual, el bienestar de las familias y la estabilidad de las sociedades. (Somavía, citado en O'Reilly, 2007: 5).

Somavía expresa con total claridad la gran importancia que el trabajo tiene tanto a nivel individual como social, siendo este último muy deplorable sobre todo en América Latina, ya que los índices de desempleo y pobreza son muy altos. Una de las causas de esta situación es la globalización, ya que la irrazonable competencia económica que ha traído este fenómeno, está afectando de manera general a todos los países que se encuentran en vías de desarrollo, ya que al no contar con la capacidad económica, política y social están quedando a un lado del *progreso* mundial. Por otro lado, de manera más específica el fenómeno de la globalización afecta a las personas que por una u otra razón no se encuentran calificadas para entrar al desarrollo económico de las naciones a las que pertenecen. La situación se agrava mucho más en el caso de las personas con discapacidad, ya que supuestamente no poseen las herramientas, ni cuentan con el ritmo que se requiere para entrar en esta competencia deshumanizada, y que por ende terminan siendo excluidas.

Estudios estadísticos realizados por la Organización Mundial del Trabajo, revelan que en el mundo viven más de 600 millones de personas con alguna forma de discapacidad física, sensorial, intelectual o mental, lo que representa aproximadamente el 10% de la población. En todos los países hay personas con discapacidades, pero más de dos tercios se encuentran en el mundo en desarrollo. Ahora bien, dentro del ámbito laboral es fácil deducir que las personas con algún tipo de discapacidad son altamente marginadas, de tal manera que en el área de empleo, las estadísticas disponibles indican que la tasa de desempleo de los trabajadores con discapacidades tiende a ser dos o tres veces mayor que la de los otros trabajadores. (Organización Internacional del Trabajo 2007).





## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Por ende, esta competencia económica de las sociedades ha hecho que sus miembros se conviertan en seres individualistas, egocentristas, que piensan únicamente en su bienestar individual, y que poco o nada les importa la suerte de sus semejantes.

Sin embargo, por esta creciente desigualdad que se ha venido dando tanto a nivel económico, político, social, laboral, etc., es que a nivel mundial se ha despertado una preocupación por la inevitable exclusión de ciertos colectivos de seres humanos.

Es por esta razón que se empiezan a crear leyes, decretos, convenios, programas, proyectos, etc., a nivel de todo el mundo en relación al desarrollo económico, con el objetivo de proteger los derechos laborales de los grupos de personas que se encuentran segregadas o excluidas de una vida social plena. No obstante, no se puede confiar en que la adopción de una buena legislación sea la solución definitiva a los problemas actuales de exclusión laboral que experimentan ciertos colectivos, y en este caso el de las personas en situación de discapacidad, “La adopción de una ley no garantiza su aplicación” (Arthur O’Reilly, 2007: 14).

Sin embargo, el trabajo no solamente contribuye a mejorar la economía de una nación, sino que también favorece el bienestar personal de todo ser humano, ya que el sentirse útil para sí mismo y para los demás, es un factor indispensable para formar una buena autoestima y una adecuada estabilidad emocional. “Las personas con discapacidades manifiestan cómo el trabajo desarrolla actitudes positivas. Las personas sin empleo carecen de amor propio y confianza en su propia capacidad” (Heron y Murray, 2003: 7).

Por tal razón, la mejor forma de constatar la existencia o no de esa satisfacción personal, que debe surgir de un cumplimiento óptimo de la legislación en materia de inclusión laboral, es por medio de las percepciones de sus destinatarios directos, y que en este caso serían las personas con deficiencia visual. Resulta sumamente importante e interesante dar a conocer el punto de vista de los principales implicados en esta lucha por la inclusión laboral, ya que la sociedad está acostumbrada a ver e imponer las cosas a partir de un solo punto de vista, el de los expertos. Con ello, estamos callando o simplemente ignorando las voces de quienes consideramos que no pueden aportar o sencillamente manifestar lo que sienten y desean para sus propias vidas.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

## Capítulo I

### 1. TEORIA SOCIAL Y DISCAPACIDAD





## UNIVERSIDAD DE CUENCA

### 1.1 Reseña histórica de las personas con discapacidad

A lo largo de la historia las sociedades han sido pensadas, planificadas, construidas y conformadas según ciertos parámetros normalizantes; es decir, dichos parámetros respondían a las necesidades, intereses, posibilidades y capacidades de colectivos de seres humanos, los *normales*, los *capacitados*, es decir toda esa sociedad que nunca ha pensado en sus miembros cuyas características físicas, sensoriales o intelectuales no les permiten adaptarse a las exigencias de la misma.

Así pues, si echamos un vistazo a las concepciones históricas que se han venido desarrollando en relación a las personas con discapacidad, podemos darnos cuenta de la conformación de estructuras sociales excluyentes hacia este colectivo. Shakespeare, afirma que las experiencias históricas que se han venido observando en las sociedades primitivas dominantes en torno a las personas con discapacidad son totalmente excluyentes, dado que han pasado por fases o momentos caracterizados por situaciones como la del fenómeno de circo, el hospital psiquiátrico o los campos de exterminio nazis. (Shakespeare, citado en Barton, 1998).

Desde los primeros tiempos de la humanidad las *personas retrasadas* han sido excluidas, rechazadas y marginadas por parte de los miembros de su propio grupo social. Es decir, desde un inicio se ha venido dando una segmentación social entre los *normales* y los *anormales*.

De tal manera, en un inicio se intentaba eliminar por completo a las personas con discapacidad, ya que en algunas sociedades de la antigüedad, el destino de estas personas era la muerte. En la Esparta de Licurgo, las leyes permitían el despeñamiento de los débiles y los deformes desde el monte Taigeto. En la Roma imperial, la roca Tarpeia cumplía igual propósito con los niños y los inválidos congénitos y ancianos. Tal sacrificio selectivo encontró eco, en el presente siglo, en el Nazismo y sus cámaras de gas. (Toley, citado en Barton, 1998).

Por otro lado, el desconocimiento de la Anatomía, la Fisiología y la Psicología, determinó que se dieran explicaciones de tipo mítico con respecto a estos



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

fenómenos. Se llegaron a escuchar términos tales como *idiotas*, *locos* o como *personas poseídas por el demonio* y como *producto del pecado*. Como ejemplo de esto podemos mencionar a B. Metliper, quien afirmaba que la epilepsia era: una conducta inmoral en la vida de la madre mientras lleva en su seno al hijo, lo cual da aposento...a la imbecilidad que se genera en la cabeza del feto por influencia de los astros.

El periodo comprendido entre los siglos XVI al XVIII se caracterizó por el llamado naturalismo psiquiátrico, que consistía en una nueva concepción de los desórdenes del comportamiento humano, haciendo hincapié en la naturaleza misma y no en hechos externos a ella y de difícil credibilidad. Esta época se caracterizó por la convicción de que las principales causas de las deficiencias eran psicológicas, y que por ende, debían ser tratadas en hospitales psiquiátricos. Es entonces, cuando las personas con discapacidad empiezan a ser vistos como objetos de estudio y de tratamiento médico.

Posteriormente tuvo lugar el llamado enfoque asistencial, en el cual las personas con discapacidad fueron producto de lástima y caridad debido quizás a un mecanismo de defensa colectivo para poder callar a la conciencia; ya que el desarrollo de las sociedades trajo consigo leyes y decretos en relación al respeto hacia la vida de todo ser humano. Como consecuencia de ello, la presencia de personas con algún tipo de deficiencia era cada vez mayor en las sociedades. Sin embargo, estas comunidades no sabían qué hacer con las personas discapacitadas, es entonces que tiene lugar el surgimiento de una idea de supuesta protección hacia este colectivo, pero este pensamiento solo era una forma de justificar lo mas benevolentemente posible la ausencia de personas *poco comunes* dentro de las sociedades.

Más adelante, y desde un punto de vista materialista, se puede afirmar que la segregación y discriminación de las personas con discapacidad fue en aumento; dado que en un inicio las sociedades primitivas tenían como principal eje económico la actividad agraria, labor a la cual las personas con algún tipo de discapacidad podían acceder con cierta facilidad. Sin embargo, con la naciente revolución industrial se produjo un incremento cada vez mayor del número de personas



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

marginadas, dado que no todos contaban con la talla productiva que exigía la industrialización. Es por esta razón que las personas con discapacidad fueron excluidas totalmente del desarrollo económico de las sociedades, ya que las nuevas tecnologías y maquinarias respondían a un mercado laboral totalmente normalizante.

Como consecuencia de la segregación de las personas con discapacidad del desarrollo económico de las sociedades, éstas empiezan a recluir en establecimientos e instituciones de asistencia a quienes no podían aportar al progreso económico naciente.

Por ello se decidió *proteger*<sup>1</sup> a las personas con discapacidad, mediante la reclusión en instituciones (asilos y hospitales), donde la atención y el cuidado eran muy escasos. En ellas, ante la falta de categorías, convivía toda una gama indiscriminada de problemas (enfermos mentales, miserables, indigentes, delincuentes, criminales, dementes, etc.).

Las instituciones se construyeron a las afueras de las ciudades; con verjas y jardines (para proteger el internado de la curiosidad malsana). Pero el internado tampoco contaba con el exterior. La creación de la institución, tranquilizaba la conciencia colectiva, se estaban proporcionando cuidados y asistencia, sin que la presencia de los discapacitados ofendiera la vista, el oído o el olfato en la comunidad (Toledo, citado en Arnaiz, 2003: 27).

Sin embargo, esta época debe ser considerada como de progreso; ya que, por primera vez se piensa que las *personas deficientes* son susceptibles de educación. Como consecuencia de ello, se inicia el paso de tratamientos meramente asistenciales a tratamientos médico-psicológico-educativos. Se establece así un puente entre el ámbito médico y el pedagógico, aunque la supremacía del modelo médico es del todo evidente.

---

<sup>1</sup> El término *proteger* a las personas con discapacidad fue utilizado como un eufemismo de segregación, ya que lo único que se pretendía era expulsar de la sociedad a las personas que presentaban algún tipo de deficiencia.



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Posteriormente, muchas sociedades empiezan a abrirse paso a la integración, o mejor dicho, a la reintegración de las personas con discapacidad. Tal como lo manifiesta Fierro:

No se trata tanto de aceptarles como si nosotros hubiéramos sido los primeros en formar estas comunidades y en cierto momento decidiéramos sobre el ingreso de nuevos miembros ajenos a ella, cuanto más bien de saber y reconocer, desde el comienzo, que los grupos humanos y la sociedad se hallan formadas por seres diferentes, y algunos más diferentes que otros (Fierro, citado en Arnaiz, 2003: 48).

Por último, es necesario mencionar que a inicios de la década de los años setenta, surge en los Estados Unidos el movimiento “Independen living”. Este movimiento es un producto indirecto de la guerra de Vietnam. A diferencia de otras guerras anteriores las tropas estadounidenses regresaron a su país derrotadas. Más de cincuenta mil soldados estadounidenses murieron en esa península del sudeste asiático y varias docenas de miles fueron afectados física, sensorial o mentalmente. A su discapacidad se le sumaba el estigma de ser perdedores, en una sociedad tan marcada por la competencia.

Todo esto surge de una desinstitucionalización desde abajo, donde las propias personas con discapacidad tratan de construir su propia autonomía. Ellos desean obtener una normalización no otorgada. De alguna forma los programas que ellos mismos organizan demandando los servicios profesionales cuando los consideran necesarios, tienen por fin la autodeterminación a todos los niveles; algo así como el entrenamiento para la supervivencia del individuo frente a una sociedad que tiende a recluir o a proteger al adulto con discapacidad como si fuese un niño sin capacidad para decidir.

Se puede manifestar que aún en la actualidad las personas con discapacidad continúan luchando por conseguir esa autodeterminación, la misma que les permita ser vistos como sujetos y no como objetos, sobre los cuales se deben tomar medidas y decisiones sin contar con su opinión, ni mucho menos con su aprobación.



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

### 1.2 La concepción de discapacidad desde el “*enfoque deficitario*”.

“Una de las influencias dominantes que ha conformado tanto las definiciones profesionales como las de sentido común ha sido el modelo médico, el mismo que impone una presunción de inferioridad biológica o fisiológica de las personas discapacitadas” (Hahn, citado en Barton, 1998: 19). Tal como podemos observar, el modelo médico ha centrado la problemática de la discapacidad exclusivamente en los individuos, en sus deficiencias, imponiendo de esta manera una normalidad de nuestras estructuras y funcionamiento corporal. De tal manera, podemos darnos cuenta de la alta influencia del modelo médico, dado que no se puede negar que en nuestro ideario colectivo prevalece la concepción de una imagen corporal *sana*<sup>2</sup>

Sin embargo, es necesario tomar conciencia de que el término *sano* no es totalmente real. Por tal razón, si procedemos a analizar el mencionado término, es importante formular las siguientes interrogantes ¿Qué persona es totalmente sana?, ¿Quién nunca ha sufrido una enfermedad?, ¿Quién ha muerto sin padecer ninguna dolencia?. Entonces, cómo es posible que se hable dentro del modelo médico deficitario de la existencia de organismos *normales-anormales* para referirse a personas discapacitadas-no discapacitadas.

Esto ocurre así, ya que dicho modelo centra el problema en su totalidad en la deficiencia que presenta un ser humano, atribuyendo de esta manera las dificultades de adaptación de una persona discapacitada en la sociedad a la ausencia o disminución de estructuras funcionales adecuadas que permitan desenvolverse *normalmente* en las diferentes actividades de la vida diaria.

En conclusión, se puede manifestar que los valores y las interpretaciones médicas han contribuido históricamente a una idea que destaca las deficiencias, físicas o intelectuales, consideradas como la causa de la discapacidad (Rieser y Mason, citado en Barton, 1998). En este breve intento de poner de manifiesto algunas de estas ideas, no debemos asumir que las personas discapacitadas no precisen, o consideren la necesidad, en determinados momentos de sus vidas, del apoyo médico.

---

<sup>2</sup> La imagen corporal sana constituye un imaginario médico, ya que se puede asegurar que ningún ser humano posee un cuerpo estructural, y funcionalmente perfecto durante toda su vida.



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Lo que se cuestiona son las condiciones y las relaciones sociales en las que esos encuentros se producen, el hecho de envolver su identidad y esencia únicamente en términos médicos, debido a que generalmente los profesionales de la salud enfatizan excesivamente el diagnóstico de un paciente, y en base al mismo suelen resaltar únicamente las consecuencias negativas de una deficiencia. Por ende, se tiende a responsabilizar a la deficiencia, y con ella al sujeto que la posee, de los problemas de adaptación que este ha de experimentar. Es de esta manera como resulta común escuchar frases como los Síndrome de Down, los Ciegos, los Sordos, los epilépticos, etc., recalcando de esta manera la condición de la deficiencia más que a la persona misma.

### 1.3 El discurso de la normalidad

Por muchos años las personas con discapacidad han sido excluidas, rechazadas y marginadas por parte de los miembros de su propio grupo social. Es decir, desde un inicio se ha venido dando una segmentación social entre los *normales* y los *anormales*. Este dualismo que se ha desarrollado en el ideario colectivo, responde a parámetros contruidos por una supuesta mayoría, sin embargo cabe preguntarnos quiénes constituyen la llamada mayoría.

Si analizamos el conjunto de grupos de seres humanos que por varios motivos han sido excluidos de la sociedad por no responder adecuadamente a las exigencias establecidas por esa *mayoría*, se puede mencionar a colectivos como las personas de color negro, los ancianos, las mujeres, las personas con discapacidad, etc. Entonces, es necesario que analicemos que la reunión de esas tantas “minorías” conforma la gran mayoría invisibilizada.

Para entender de mejor manera el concepto de *normalidad*, a continuación se relata una historia mitológica propuesta por Enrique Mariscal, la misma que en su simpleza refleja con total claridad el sentido mismo de la existencia de la normalidad.

Procusto es un gran molestandor. Tenía una estatura y fuerza prodigiosa. Atraía a su oscura mansión a los caminantes para robarles y, al mismo tiempo, hacerles sufrir atroces suplicios. Procusto acostaba a sus víctimas en un lecho de hierro y las sujetaba con firmeza. Si las piernas de sus prisioneros excedían los





## UNIVERSIDAD DE CUENCA

límites de la cama, cortaba de un hachazo la parte sobrante. Si, por el contrario, las piernas eran menores que la extensión del lecho fatal, las extendía hasta que diera la longitud exacta del perverso tálamo. Este cruel uniformador social reducía a cualquiera que se animase a tener una altura diferente de sus dimensiones preferidas y exactas. Es el famoso salteador de la mitología griega (hijo de Poseidón) que atacaba indiscriminadamente a todos los peregrinos desprevenidos, mutilaba tanto a altos como a pequeños, simplemente porque no daban cabal cumplimiento a un modelo sin compasión ni criterio diferenciador. Así se pervierten los ideales: en el mero conformismo por coacción, que conserva raíces procustianas. En la tiranía ética e intelectual ejercida por personas autoritarias que no toleran percepciones ni juicios que no sean exactamente como las de sus propios criterios. La inteligencia radica en la habilidad social de aprender a convivir con lo distinto, no con lo uniforme. Allí reside el punto de armonía con el conflicto. Es en la armonía de las diferencias donde la vida ofrece, generosamente, sus perlas más bellas (Mariscal, 2007: 4).

Procusto sigue viviendo en nuestras sociedades, y en cada uno de nosotros, ya que aún no podemos entender y convivir armónicamente con lo que creemos que se desvía de una norma construida social, cultural e históricamente. La normalidad aún está presente en nuestro sistema educativo, al no considerar a la diversidad de necesidades, intereses y posibilidades de todos los niños, en la construcción física de nuestras ciudades, al no pensar en las diferentes maneras de moverse y comunicarse de todos los seres humanos, en nuestro sector laboral, al ser totalmente competitivo y poco o nada solidario en el sentido de adaptarse a ciertas necesidades de colectivos que han sido totalmente excluidos del mismo. Por lo tanto, cabe preguntarnos por qué buscamos la uniformidad como única forma de interrelación humana, si sabemos que no existen dos individuos iguales, ni dos impresiones digitales idénticas, será acaso que como sociedades competitivas y globalizadas buscamos únicamente la obtención del poder a toda costa, sin importarnos nada más.

Es decir que la normalidad aparece como una herramienta que otorga poder a ciertos individuos, al establecerse en términos de inferioridad y superioridad.



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Los grupos sociales poderosos intentan imponer sus propios valores, expectativas y creencias a toda la sociedad. Sus intereses se codifican en normas que esos grupos aspiran a que alcancen una aceptación más general y, en última instancia, universal. En consecuencia, el concepto de *normalidad*, lejos de describir un estado de cosas naturales o predeterminadas, representa un reconocimiento de los valores que han terminado por imponerse en una comunidad concreta en un momento dado. Por tanto, la formación de la *normalidad* es el resultado y la representación de un ejercicio de poder (Gaventa, 1980; Lukes, 1974; Crenson, 1971 citado en Barton, 1998: 164).

Parecería que el devenir de estas sociedades modernas se ha ido determinando por lo que se defina como pertenecer y seguir la norma. En este aspecto se considera que la *normalidad* fuera determinante en los procesos de exclusión, dado que en estas sociedades se han establecido relaciones totalmente competitivas e individualistas en las que no se consideran las particularidades de todos los colectivos que forman parte de estas comunidades.

Por lo cual, los defensores de la normalización empiezan a cuestionar que es la norma, quien la establece, donde están sus límites y quien constituye la dicha mayoría.

Para responder a estos cuestionamientos, es necesario transformar nuestros esquemas mentales, con el objetivo de reflexionar y entender que efectivamente no tenemos respuesta exacta para las anteriores preguntas, ya que no sabemos en qué realmente consiste aquello que llamamos *normal*, o cuáles son sus parámetros o límites, y peor aún, qué persona o grupo de personas sabe con exactitud a que se refiere el mencionado término. Al no encontrar una respuesta clara estas preguntas, quizás podemos deducir que el concepto de *normalidad* es totalmente cambiante, dado que el mismo responde a las diferentes circunstancias económicas, sociales, culturales e históricas de cada contexto en particular. En este sentido cabe mencionar lo que manifiesta Vlachou “En un mundo lleno de diferencias, la normalidad no existe” (Vlachou, citado en Arnaiz, 2003 : 45).

Con un pensamiento un poco más revolucionario, incluso se podría afirmar que la *normalidad* definitivamente no existe, ya que los límites que abarcaría dicha



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

terminología estarían establecidos y contruidos de manera subjetiva; es decir, que cada individuo es único, irrepetible, y por ende es él mismo el que construye y puede delimitar sus propios límites de normalidad. “No se plantea la existencia de sujetos excluidos o integrados en lo social, ya que la particularidad de cada individuo hace a “su normalidad”, la cual no es factible de ser criticada o negada por otro individuo desde su subjetividad” (Migues y Noei, 2006: 77).

### 1.4 Nosotros y los Otros

Existe un discurso que por muchos años se ha venido repitiendo y escuchando dentro de nuestras sociedades, en relación al establecimiento de categorías representadas con los términos de *nosotros* y los *otros*. Esta concepción segregadora se construye en base a una mirada hegemónica dominante de ciertos colectivos de seres humanos que tienden a rechazar a lo que ellos consideran diferentes, y que por ende se sale de los parámetros impuestos por un *nosotros*.

De esta manera, las sociedades, han estado acostumbradas a categorizar a grupos de seres humanos, formándose de esta manera relaciones sociales totalmente verticales e inequitativas. Una de las principales causas de esta discriminación y distinción de colectivos de personas, sería la que manifiesta Marx (1845) en su teoría del desarrollo socio-económico, ya que establece que al producirse el desarrollo económico en las sociedades, se empiezan a determinar ciertas exigencias sobre todo en el ámbito laboral. Por tanto, resulta claro que quienes no puedan responder a estas exigencias quedarían fuera del desarrollo económico de las sociedades. Es entonces cuando tiene lugar la conformación de grupos que dominan y otros que son dominados. Los grupos que son dominados hacen referencia a aquellos individuos desviados de una norma impuesta. “El desviado es aquél que explícita o implícitamente transgrede las normas. Se produce un quiebre entre “ser” y “deber ser” de los sujetos “diferentes” (Marx, citado en Migues y Noei, 2006: 77)

Por otro lado, resulta importante también mencionar que la conformación de un *otro*, al que un *nosotros* lo ve ajeno, nace así mismo de un desconocimiento de ese *otro* como sujeto de derechos. Es decir, que a los individuos que por una u otra razón no



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

responden a los parámetros normalizantes impuestos, se les quitan los derechos de personas como tal, por tanto se ejerce una relación de poder de unos sobre otros.

Por otro lado, hablando en términos antropológicos podemos afirmar que vivimos en sociedades antropófagas o antropoémicas. Para explicar estos términos es necesario citar a Claude Levi-Straus quien expone que la antropofagia tiene la finalidad de absorber o comer a los grupos temibles o vulnerables; es decir, no eres igual a mí y por ello te destruyo. Por otra parte está la antropoemia que viene del griego *amein* que significa vomitar; este tipo de sociedad expulsa y rechaza a aquellos que consideren diferentes a ellos. (Drazer, 2002).

Entonces, se puede manifestar que desde un inicio las sociedades han desarrollado ideas divisorias traducidas en categorías opuestas en relación a la validez, importancia, poder y funcionamiento de los seres humanos dentro de las diferentes sociedades.

Siguiendo con el argumento principal de esta investigación, se puede concluir que las personas con discapacidad, entre otros colectivos, conforman ese *otro* al que *nosotros* los normales, los capacitados, los inteligentes, los que todo lo podemos y sabemos, tenemos que intentar incluir dentro de nuestras prácticas y sociedades perfectas. Es entonces cuando tiene origen las prácticas discriminatorias hacia las personas con discapacidad, pues el creer al otro diferente me llena de superioridad. Es decir; eres diferente porque no tienes mis habilidades y por tanto yo soy mejor que tú. El desconocimiento del otro, del *diferente* refleja a menudo estereotipos que ubican a ese otro en un lugar de inferioridad. Por ejemplo cuando se hace referencia a la lentitud (lentitud para hablar, para resolver un ejercicio) esta es identificada como falta de una capacidad normal como lo es la inteligencia.

De esta manera, formar parte de un *nosotros* y ser ubicado en *otro* marca un punto de partida para hablar y analizar el concepto de *otredad*. Básicamente este término hace referencia a la existencia de un par dialéctico a través del cual *nosotros* y los *otros* resultan opuestos complementarios. El punto en cuestión radica en cómo se reconoce y conceptualiza a ese *otro*.

De tal manera, es importante también notar que al estigmatizar a una persona o a un grupo de personas como si no pertenecieran a nuestras sociedades, sería depositar sobre sus hombros una especie de destino predeterminado. "Tratar a una persona

**Autora:**

María Eugenia Ochoa Guerrero



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

como si fuera desviada (estigmatizada) es una profecía de autorrealización. A partir de ahí, el individuo reduce su participación social. Aislándose, o cumpliendo con el mandato impuesto, se autodesvaloriza y resignifica negativamente su identidad cultural” (Becker, citado en Drazer, 2002: 55).

La interrogante que a lo largo de la presente investigación se ha ido delimitando se orienta a si estar o no aceptado dentro de la norma construida por un *nosotros* determina la integración o la exclusión social. En este sentido, la exclusión implicaría quedar fuera, ya sea de los valores, de las normas de los ámbitos de socialización, del mercado laboral etc. Por otro lado, si consideramos al ser humano diverso y no tendemos a realizar divisiones dentro de nuestra misma especie; entonces se considerará a todo individuo como un ser con capacidades, limitaciones y potencialidades. La diversidad es ver al *otro* con mirada optimista; reconociendo que existe una gran variedad de realidades individuales y al mismo tiempo la aceptación del *otro* tal como es. De tal manera que la diversidad es considerada como valor y paradigma de igualdad de oportunidades para todos y cada uno de los seres humanos que habitamos este planeta.

### 1.5 La concepción de discapacidad desde el enfoque sociológico

La sociología es una actividad inherentemente inquisitiva y controvertida. Los sociólogos no dejan de hacer preguntas, de agudizar el objetivo de sus preocupaciones y de formular críticas a las formas existentes de las condiciones y las relaciones sociales. Parte del trabajo sociológico consiste en establecer conexiones entre, por ejemplo, las condiciones estructurales y la realidad vivida de las personas en unas condiciones sociales determinadas (Barton, 1998: 16).

De tal manera que uno de los primeros objetivos de la sociología consistía en analizar las relaciones que se iban estableciendo entre los individuos que conforman una sociedad en particular. Es a partir de este análisis que se empieza a producir un cuestionamiento en relación al poder, y por ende a la función que cada colectivo está destinado a desempeñar dentro de la estructura social.

Estos aspectos son estudiados desde el Determinismo Social, cuyo principal representante es Durkheim, quien manifiesta que los roles de cada uno de los individuos ya están preestablecidos de antemano por la sociedad a la que



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

pertenecen. Entonces todos los compromisos y roles que debemos llevar a cabo en las diferentes dimensiones de nuestra vida; ya sea como hijos, hermanos, padres, trabajadores, etc, son aprendidos e inculcados en base a las creencias, costumbres, tradiciones, y poder que ejercen unos grupos sobre otros dentro de cada estructura social. De tal manera, se puede afirmar que los roles que desempeñamos están determinados por aspectos totalmente externos a nosotros mismos, ya que es la conformación de la sociedad la que nos indica nuestras funciones.

Ahora bien, si nos centramos en la relación que existe entre el enfoque del Determinismo Social y la discapacidad, se puede constatar que es la sociedad la que margina y discrimina al colectivo de personas con discapacidad, para quienes desde su nacimiento se conoce que no realizarán las mismas funciones que la mayoría de la sociedad. Para corroborar lo anteriormente mencionado se puede mencionar una de las principales características de este enfoque como es la coerción.

En un primer sentido, coerción es la presión ejercida por el grupo social sobre el individuo. Un imperativo social puramente externo, cuyas prescripciones van acompañadas de sanciones, que vendrían a significar las consecuencias, no gratas, para aquellos que se salgan de la norma impuesta por la sociedad, algo así como unas consecuencias morales. Pero todavía queda un segundo sentido de coerción, que no sería ya solamente la presión ejercida por el grupo diferenciado de este, sino, y sobre todo, la presión intrasubjetiva de una parte socializada del psiquismo –la conciencia colectiva, la sociedad dentro de nosotros- sobre un fondo asocial, imprecisamente descrito por Durkheim como compuesto de deseos, pulsaciones y pasiones; ya no se trata del imperio del número o del poder de las sanciones, sino de una subjetividad fundamentalmente escindida y en conflicto consigo misma (Durkheim, 2001).

Por ende, las personas con discapacidad al no poder responder a las exigencias preestablecidas y determinadas arbitrariamente por la sociedad, estarían condenadas a ser discriminadas, segregadas o marginadas de los diferentes roles que pudiera cumplir cualquier ser humano dentro de su vida social.



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Sin embargo en la actualidad se está intentando explicar y entender a la discapacidad desde otra dimensión mucho más amplia y revolucionaria. Es de esta manera que surge el nuevo enfoque sociológico de la discapacidad, el mismo que ya no se centra exclusivamente en el determinismo de los roles sociales, por lo contrario, este nuevo paradigma establece que el centro del problema de las personas con discapacidad se encuentra en la misma sociedad al no poder responder de manera adecuada a las necesidades y particularidades de todos sus miembros de igual manera.

Sin embargo, para lograr un mayor entendimiento del nuevo enfoque sociológico de la discapacidad, es imprescindible entender con total claridad el objetivo básico del estudio de la sociología en relación con la discapacidad. Es por ello que a continuación se presenta un pequeño análisis del enfoque sociológico, en primer lugar de manera general, y luego específicamente en relación con la discapacidad.

Lo que es importante desde el punto de vista sociológico en relación con la discapacidad es que reconozcamos la dureza de la lucha que tiene como objetivo la consecución de una sociedad sin barreras.

Según Giddens, para una política emancipadora lo primordial son los imperativos de la justicia, la igualdad y la participación. Lo que se busca es la posibilidad de elección y la autonomía. La libertad y la responsabilidad se entienden desde la vida social y colectiva. Así pues, es una cuestión de posibilitar las relaciones con los demás, de oportunidades en la vida y de modo de vida. (Giddens, citado en Barton, 1998: 17).

Una vez aclarada la relación entre sociología y discapacidad, se procederá a conseguir un entendimiento de la discapacidad desde esta dimensión sociológica más humana y menos estigmatizante. Por tal razón se expone a continuación un concepto de discapacidad a partir de la visión sociológica:

La discapacidad es una forma de opresión que implica limitaciones sociales, de tal manera, todos los discapacitados experimentan su condición de tales como una limitación social, sea que estas limitaciones se produzcan como consecuencia de los entornos arquitectónicos inaccesibles, de las cuestionables ideas sobre inteligencia y competencia social, de la incapacidad del público en general para usar el lenguaje de signos, de la carencia de material de lectura en braille o de las

**Autora:**

María Eugenia Ochoa Guerrero



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

actitudes públicas hostiles hacia personas con deficiencias no visibles (Oliver, citado en Barton, 1998: 20).

Tal como manifiesta Oliver, el problema central de la discapacidad se encuentra dentro de la sociedad, ya que sus estructuras son las que discapacitan a las personas, y no solamente a las personas que presentan deficiencias, sino también dificultan la inclusión de personas negras, mujeres embarazadas, ancianos, indígenas, etc.

Haciendo un breve análisis de las barreras impuestas por las diferentes estructuras sociales podemos encontrar las siguientes:

- Estructuras físicas: Bajo el enfoque sociológico se puede afirmar que nuestra sociedad está totalmente *discapacitada* en lo que a accesibilidad se refiere. Es así como al dar un pequeño vistazo nuestra arquitectura, resulta muy fácil observar los innumerables obstáculos que existen; por ejemplo, la mayoría de edificios públicos no cuentan con las adaptaciones necesarias para permitir el acceso a toda la ciudadanía, al contar con rampas, ascensores, aparatos parlantes, avisos elaborados en el sistema Braille, etc. Otro de los obstáculos lo podemos encontrar en los medios de transporte público, dado que definitivamente no han sido construidos pensando en las necesidades de todos.

La lista de barreras físicas es interminable, por tal razón el presente estudio no se puede centrar en un análisis minucioso de las mismas, ya que el propósito del mismo va mucho más allá.

- Estructuras económicas: Gracias a la globalización, nuestras sociedades se ven presionadas a transformarse en sociedades competitivas e individualistas. De esta manera los individuos que no pueden adaptarse con rapidez y eficiencia a las exigencias de la vida actual productiva, simplemente son desechados, ya que en medio de esta competencia económica voraz, las sociedades no se preocupan de las necesidades de inclusión, en este caso laboral, de aquellos colectivos que supuestamente no pueden colaborar en el progreso y desarrollo de la economía de las sociedades.





## UNIVERSIDAD DE CUENCA

- Estructuras culturales: Costumbres, tradiciones y creencias que forman parte de las sociedades llevan impregnadas ideas discriminatorias que se traducen en prejuicios y estereotipos. Por ejemplo es impresionante observar como aún hoy en día al ver a una persona con síndrome de Down, se escucha decir a algunas personas “no te acerques porque te puede contagiar”. Por otro lado, haciendo referencia a las costumbres discriminatorias, se puede observar como las familias que tienen alguno de sus miembros con discapacidad, tienden a esconderlo por miedo a ser rechazados dentro de la sociedad. Y por último cabe mencionar en este momento la existencia de los principales obstáculos para la inclusión social de las personas con discapacidad, es decir esos esquemas mentales fuertemente arraigados en la mayoría de personas que forman parte de la sociedad. Estos esquemas mentales hacen referencia a aquellas ideas que defienden que las personas con discapacidad son las que tienen que buscar las herramientas y estrategias que les permitan *entrar* y formar parte de nuestras sociedades. Es por esta razón que no se suele considerar las necesidades de todas las personas por igual, esto se ve claramente reflejado en los distintos ámbitos de nuestra sociedad; así pues, es muy difícil encontrar maestros preparados para atender a las necesidades educativas de todos los niños, y la misma situación se repite en todo el sistema educativo. Igualmente, el sector laboral no está preparado para fomentar la adaptación y satisfacción laboral de todas las personas.

Los discapacitados constituyen un grupo oprimido de la sociedad. Para entenderlo es necesario comprender la distinción entre la insuficiencia física y la situación social, a la que se llama “discapacidad”, de las personas con tal insuficiencia. Así, definimos la insuficiencia como la carencia parcial o total de un miembro, o la posesión de un miembro, órgano o mecanismo del cuerpo defectuosos; y discapacidad es la desventaja o la limitación de actividad causada por una organización social contemporánea que tiene en escasa o en ninguna consideración a las personas con insuficiencias físicas, y por tanto las excluye de la participación en las actividades sociales generales. La incapacidad física es, por consiguiente, una forma particular de opresión social. (Upias, citado en Barton, 1998: 22).



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Entonces, y tomando como punto base lo manifestado por Upias se puede realizar un cambio en la terminología para referirnos a las personas con algún tipo de deficiencia que cambiaría de ser denominadas como personas discapacitadas, a llamarlas personas en situación de discapacidad.

### 1.6 Hacia una nueva concepción. La “diversidad funcional”.

El concepto de *diversidad funcional* surge como una nueva y transformadora alternativa de entender el concepto anterior de discapacidad. El objetivo principal de la adopción de este nuevo concepto, que por cierto está amparado en el enfoque sociológico, es el de eliminar esa alta carga de responsabilidad que se le atribuía al déficit de la persona, y que por esa deficiencia presentaba una disminución de sus capacidades o ausencia de las mismas.

Según la clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (la CIF: OMS, 2001) el concepto de discapacidad remite a las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación, derivadas de una deficiencia en el orden de la salud, que afectan a un individuo en su desenvolvimiento y vida diaria dentro de su entorno físico y social.

De la misma manera, se intenta terminar con el monopolio simbólico del anterior enfoque médico respecto a lo que implica ser una persona discapacitada.

Diversidad funcional, este nuevo término será analizado a continuación, pero antes es necesario hacer referencia que la adopción de un nuevo término no consiste únicamente en un cambio de una palabra por otra, o como se suele decir la utilización de eufemismos, sino que es importante que analicemos lo siguiente.

Los términos que comúnmente utilizamos se desprenden de nuestros pensamientos, y estos a su vez surgen de nuestros esquemas mentales. Resulta fácil notar que la mayoría de personas de nuestra sociedad emplean términos peyorativos para referirse a las personas con discapacidad, términos como el *retrasado*, el *ciego*, el *sordo*, el *mongolo*. Estos y otros muchos términos más, llevan consigo una enorme carga emocional negativa que afecta directamente a las personas con diversidad funcional.



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Seguramente a nadie le gusta ser etiquetado con estas palabras, es por ello que el cambio en la concepción y por ende en el trato hacia las personas con diversidad funcional debe darse también a nivel lingüístico.

Una vez sustentadas las razones de la importancia de un cambio de terminología, se procederá a realizar el análisis de este nuevo término.

Esta nueva denominación surge a partir del Foro de Vida Independiente (2005), en el cual se acordó denominar a las personas con discapacidad como hombres y mujeres con diversidad funcional. Con certeza se puede afirmar que el principal logro de esta nueva concepción consiste en que es la primera denominación de la historia en la que no se da un carácter negativo ni médico a la visión de una realidad humana.

Por eso el término diversidad funcional se ajusta a una realidad en la que una persona funciona de manera diferente o diversa de la mayoría de la sociedad. Este término considera la diferencia del individuo y la falta de respeto de las mayorías, que en sus procesos constructivos sociales y de entorno, no tiene en cuenta esa diversidad funcional (Romañach y Lobato, 2005: 123).

Conviene tener en cuenta entonces que existe una amplia gama de funcionamientos, y si se lo ve desde este punto de vista, no se puede hablar de mejores o peores funcionamientos, simplemente de la existencia de varias y diversas formas de funcionar. Sin embargo en el concepto anterior se establece que las personas con diversidad funcional, son aquellas cuyo funcionamiento difiere del de la mayoría, pero cabe aquí hacer una pequeña reflexión en relación a que debemos de tener cuidado de no caer nuevamente en un discurso segregador. Más bien se debería hablar simplemente de que todas las personas pertenecemos a esa diversidad funcional.

“En ese sentido, hemos configurado una sociedad en la que no se ha contemplado la posibilidad de integrar plenamente la diversidad en todos sus ámbitos (educación, trabajo, edificación, transporte, comunicación, información, ocio, etc)” (Romañach y Lobato, 2005).



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Ahora bien, para lograr un mayor entendimiento del concepto de diversidad funcional, a continuación se presenta una definición etimológica de las palabras que conforman el mencionado término.

La palabra diversidad viene definida en el Diccionario de la Real Academia de la lengua como: Diversidad. (Del lat. diversitas, -atis). 1. f. Variedad, semejanza, diferencia. Con esa palabra queremos reflejar exactamente eso, la diferencia, la semejanza con lo que es habitual en la mayoría estadística de la especie humana.

Por otro lado, la palabra funcional viene definida como: Funcional. 1. adj. Perteneciente o relativo a las funciones En esta palabra utilizamos la primera acepción de la palabra función: función. (Del lat. functio, -ónis). 1. f. Capacidad de actuar propia de los seres vivos y de sus órganos, y de las máquinas o instrumentos. Y nos referimos en concreto a los dos primeros conceptos: a las funciones de los órganos o partes de nuestro cuerpo (P. Ej. ojos, oídos, piernas, cerebro. (Diccionario de La Lengua Española. Vigésima segunda edición, tomado de Románach y Lobato, 2005).

Así pues, una persona sorda se comunica a través de los ojos y los gestos, mientras que el resto de la población lo hace por medio de las palabras y el oído. Sin embargo, la función que realizan es la misma, la comunicación. Para desplazarse, una persona con dificultades en su movilización habitualmente utiliza una silla de ruedas, mientras que el resto de la población lo hace utilizando las piernas: misma función, manera diversa (Románach y Lobato, 2005).



UNIVERSIDAD DE CUENCA

## Capítulo II

---

### 2. MARCO LEGAL ECUATORIANO Y LA INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD





## UNIVERSIDAD DE CUENCA

### 2.1 Marco jurídico - legal internacional en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La inclusión de personas con discapacidad ha sido una constante preocupación a nivel de todos los países del mundo, ya que constantemente se están buscando y experimentando diversas estrategias que permitan este objetivo. Esta lucha por la inclusión de personas con discapacidad, se ha dado de manera segmentaria, ya que algunos países por ejemplo son pioneros en lo referente a la inclusión educativa, otros en la inclusión laboral, etc.

Sin embargo para la presente investigación se analizará la dimensión laboral de la inclusión de personas con discapacidad. En este sentido a nivel mundial se ha producido una gran preocupación por la defensa de los derechos de las personas con discapacidad. Por tal razón, la lucha emprendida está dirigida a conseguir la inclusión social e integral de este colectivo, y la muestra final de que se puede producir un verdadero proceso de inclusión es el de lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad, para lo cual se han creado organismos, convenios, políticas, legislaciones, etc.

Para hablar de inclusión laboral de personas con discapacidad, a nivel internacional, es indispensable conocer que la misma tiene como base los derechos humanos. “Todos los derechos humanos son universales, indivisibles, interdependientes y están relacionados entre sí. Es deber de los Estados, con Independencia de sus sistemas políticos, económicos, sociales y culturales, promover y proteger todos los derechos humanos y libertades fundamentales” (O’Reilly, 2007: 14).

En consecuencia, se debe tener en cuenta que uno de los derechos humanos que fomentan la inclusión laboral de las personas con discapacidad es el que hace referencia al desarrollo del ser humano como tal.

El derecho al desarrollo es un derecho humano inalienable en virtud del cual todo ser humano y todos los pueblos están facultados para participar en un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales, a contribuir a



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

ese desarrollo y a disfrutar de él (Declaración de las Naciones Unidas sobre el derecho al desarrollo, citado en O'Reilly, 2007: 14)

Sin embargo, no ha sido suficiente la declaración de los derechos humanos, por lo cual a nivel internacional se han conformado ciertos organismos que fomentan la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Es de esta manera, que tuvo lugar la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año de 1944, la misma está conformada por un amplio número de países miembros. Uno de los principales objetivos de la OIT es lograr la inclusión laboral de personas con discapacidad. Entre una de las principales declaraciones de la OIT en relación a este aspecto se encuentra la siguiente:

Los trabajadores discapacitados, cualquiera que sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación profesionales y de colocaciones en un empleo útil. Las personas con discapacidades deberían, siempre que fuera posible, recibir formación junto con otros trabajadores, en las mismas condiciones y con la misma remuneración (O'Reilly, 2007: 15).

En este sentido, resulta indispensable destacar también la labor que por muchos años ha llevado a cabo la Organización de las Naciones Unidas (ONU), de la que el Ecuador forma parte. Entre uno de los instrumentos adoptados por esta organización respecto a las personas con discapacidad está la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo – CDPD (2009). En este documento se establece que:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Mediante la adopción de medidas pertinentes y la promulgación de legislación (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo, 2009: 41).

La CDPD, junto con los convenios de la OIT y otras iniciativas internacionales, regionales y nacionales trabajan conjuntamente para mejorar las condiciones de vida



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

y la situación de las personas con discapacidades en todo el mundo. Esta labor compartida fomenta el respeto y la aplicación efectiva de los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, dotándoles de más autonomía, y de esta manera se fortalece el progreso de las sociedades en su conjunto.

### 2.2 Constitución Ecuatoriana e inclusión laboral de personas con discapacidad

Desde la década de los 70 se inició en el Ecuador la preocupación y atención a las personas con discapacidad gracias especialmente a los esfuerzos realizados por los familiares de estas personas. Sin embargo, los resultados esperados tanto a nivel jurídico como social no fueron los más eficaces, debido a la falta de organización, duplicidad de acciones, dispersión de recursos y desarticulación de acciones.

Más adelante, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador – INEC, realizó una encuesta nacional de discapacidades obteniéndose los siguientes datos:

El 12.14% de la población Ecuatoriana tiene algún tipo de discapacidad, lo que significa que existen 1.608.334 personas con discapacidad. (Segundo Plan Nacional de Discapacidades, 2005). Esta investigación fue realizada en el 2004, y es a partir de este año que la legislación Ecuatoriana empieza a preocuparse por la protección y fomento de los derechos de las personas con discapacidad. Es entonces cuando se empiezan a dar los primeros pasos para convertirse en una sociedad más justa, cobijando de esta manera en su marco jurídico a un pequeño grupo, pero por eso no menos importante de ciudadanos que forman parte de este país, como son las personas con discapacidad. Se puede decir que se dio el primer paso; ya que las sociedades, especialmente de América Latina, son sociedades caracterizadas por una marcada desigualdad económica, social, política, etc., que requieren de una legislación para poder luchar contra la injusticia reinante.

Por tal razón, se puede afirmar que se ha avanzado en el tema de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad al incorporar Leyes que los amparan, y esto significa un verdadero éxito, ya que como afirma Serrano:

Un Estado que crea barreras y no cuenta con una legislación adecuada que plasme en norma obligatoria disposiciones que beneficien a quienes han sido excluidos por la sociedad en consideración a su discapacidad, no es un Estado justo; por lo que se





## UNIVERSIDAD DE CUENCA

hace necesario fomentar sociedades solidarias que cambien su concepción y política asistencialista y meramente médica, hacia un enfoque más integral en cuanto a los derechos de las personas con discapacidad (Serrano: 2005: 28).

Actualmente el marco legal Ecuatoriano contempla a profundidad el tema de inclusión integral de personas con discapacidad, y dentro de esta dimensión, nuestra Constitución abarca artículos específicos referentes a la inclusión laboral de este colectivo, cabe entonces citar los más relevantes:

Art.47.- (Derecho de las personas con discapacidad).- 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. (Constitución de la República del Ecuador, Capítulo III sección 6ª, 2010: 32).

Art. 330.- (Acceso al empleo en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad).- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición. (Constitución de la República del Ecuador, Capítulo VI sección 3ª, 2010: 219).

### 2.3 Código del Trabajo e inclusión laboral de personas con discapacidad

En el Ecuador el Código del Trabajo es el cuerpo legal que actúa de manera más específica en regular todo lo referente al aspecto laboral de nuestro país. Dicho instrumento legal incorpora la inclusión laboral de personas con discapacidad a partir del año 2006, gracias a la presentación de tres proyectos de ley, los mismos que se unificaron, fueron debatidos y posteriormente aprobados transformándose en la Ley Reformativa al Código del Trabajo.

Los principales motivos para la Reforma al actual Código del Trabajo fueron los siguientes:

- En primer lugar, el Ecuador al formar parte de Organismos Internacionales está en la obligación de cumplir con los acuerdos que se establecen conjuntamente entre los Estados Partes. Por esta razón, el proyecto de Ley



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Reformatoria al Código del Trabajo se fundamentó entre otros cuerpos legales en los Convenios 111, 142 y 159, así como las recomendaciones 99 y 168 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, las mismas que en breves rasgos determinan que las instituciones públicas deben organizar los servicios de evaluación y orientación laboral de las personas con discapacidad, como un mecanismo de capacitación para el trabajo (Ley Reformativa al Código del Trabajo, 2006).

- En segundo lugar, esta Ley Reformativa se respaldó en la misma Constitución de la República del Ecuador, ya que en ésta se establece que todas las personas somos iguales ante la Ley, y que por lo tanto tenemos las mismas oportunidades y beneficios. Es más, está prohibido establecer formas que conduzcan al discrimen y segregación. De manera más específica se fundamentó en el artículo 53 de la Constitución Política de la República, el mismo que establece lo siguiente: El Estado, conjuntamente con la sociedad y la familia, asumirá la responsabilidad de la integración social y equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad; y, que es su obligación establecer medidas que garanticen a estas personas su inserción laboral.
- Por último, uno de los motivos importantes y más centrados en la realidad de nuestro país fueron los resultados de los estudios estadísticos realizados en el Ecuador, los cuales demostraron que las tasas de desempleo y subempleo son alarmantes de manera general y más acuciante para las personas con discapacidad.

A través de la Reforma al Código del Trabajo se busca insertar a las personas con discapacidad en la actividad productiva del país, creando mecanismos con el objetivo de reafirmar la dignidad humana, promocionando su participación activa en el ámbito productivo nacional, para que de esta manera no sean vistos como una carga para la sociedad, sino que se transformen en agentes activos y participativos en el desarrollo de la misma

De tal manera, en el actual Código de Trabajo se encuentran artículos muy claros y específicos que promueven la inclusión de las personas con discapacidad, entre uno de ellos y quizás el que menos cumplimiento ha tenido hasta ahora es el artículo 33 que establece lo siguiente:



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Art. 33.- El empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicara en los sucesivos años (Código del Trabajo Capítulo IV, 2010: 30).

Sin embargo, para poder dar un verdadero cumplimiento de este artículo en la práctica se acordó la formulación de una disposición sancionadora a las empresas o instituciones que no cumplieran con lo establecido anteriormente, disposición que establece lo siguiente:

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, Hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Vice - ministerio de Trabajo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) Para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades. (Código del Trabajo Capítulo IV, 2010: 30).

Es importante recalcar que la Legislación Ecuatoriana no solamente dispone la inclusión al ámbito laboral de las personas con discapacidad como un simple acto de recibir y de hacer constar en sus nóminas de empleados a personas con algún tipo de discapacidad, con el objetivo de evitar ser sancionados, sino que además y de manera prioritaria busca lograr la satisfacción profesional y por ende, el bienestar personal de toda persona con discapacidad. Para lograr este objetivo es indispensable que los puestos de trabajo sean adaptados a las necesidades,



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

limitaciones, potencialidades, capacidades e intereses de cada persona, para que de esta manera se consiga el éxito tanto en el desempeño de la persona que es incluida, como en los beneficios productivos que obtengan las entidades inclusoras. Para dar lugar a ello, en el Código del Trabajo encontramos el artículo 35, que establece lo siguiente:

Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país. (Código del Trabajo Capítulo IV, 2010: 31).

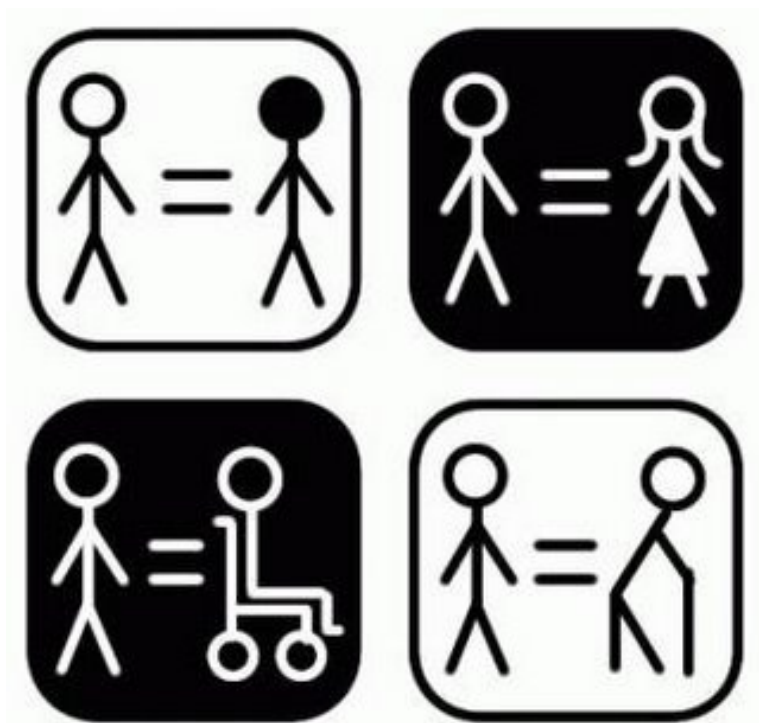


UNIVERSIDAD DE CUENCA

### Capítulo III

---

## 3. INFORME DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CASOS





## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Durante el mes de Mayo del 2010, se realizaron 4 entrevistas a personas con deficiencia visual previamente identificadas por medio del Servicio de Inserción Laboral (SIL), con el objetivo de conocer las opiniones de estas personas en relación al proceso de inclusión laboral que ellas mismas están experimentando, es decir conocer el punto de vista de los principales implicados dentro de este proceso, para de esta manera poder contrastar lo teórico con lo práctico.

Para ello, se elaboró una guía de entrevista que contenía los siguientes temas:

- Datos Personales: Se incluyen todos los datos más importantes de identificación de cada persona.

- Historia Personal: Contiene preguntas relacionadas con las experiencias vividas durante toda la vida de cada persona

- Historia Laboral: Este segmento de la entrevista es el más amplio por lo cual fue dividido en los siguientes puntos: Búsqueda de Empleo, Empleos Anteriores, Marco legal en relación a la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes, Programa de inserción laboral, Empleo actual y Percepciones en torno a la inserción laboral.

Como resultado de este trabajo se obtuvieron datos muy importantes en relación a la poca eficacia del cumplimiento de las leyes respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y por ende de la no existencia de un verdadero y efectivo proceso de inserción laboral.

A continuación se presenta un análisis detallado de los resultados obtenidos en la presente investigación:

### 3.1 Análisis de las percepciones de personas con deficiencia visual respecto a las interacciones sociales vividas

Nuestra humanidad nos la han contagiado ¡es una enfermedad mortal que nunca hubiéramos desarrollado si no fuera por la proximidad de nuestros semejantes! Nos la pasaron boca a boca, por la 'palabra', pero antes aún por la 'mirada': cuando todavía estamos muy lejos de saber leer, ya leemos nuestra humanidad en los ojos de nuestros padres o de quienes en su lugar nos



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

prestan atención. Es una mirada que contiene amor, preocupación, reproche o burla: es decir 'significados'. Y que nos saca de nuestra insignificancia natural para hacernos humanamente significativos (Savater, citado en López, 2004: 30).

Tal como manifiesta Fernando Savater, es por medio de las miradas de amor o desprecio, de los abrazos o de los golpes que sentimos, de las palabras de ánimo o rechazo que escuchamos, que toda persona empieza a sentirse aceptado o discriminado por sus semejantes. Por tal razón se procederá a analizar lo que las personas, en este caso con deficiencia visual, han experimentado en las interacciones de su diario vivir.

### 3.1.1 Interacción Social

El ser humano es un ser social por naturaleza, desde su nacimiento empieza a interactuar socialmente con sus padres, y es de ellos en primera instancia que va adquiriendo ciertas habilidades sociales básicas para posteriormente interactuar adecuadamente con sus semejantes. Por ejemplo al observar ciertas expresiones faciales de sus padres, o más adelante de otros niños, sabe diferenciar que cuando alguien está sonriendo significa que está feliz, y que por ende se pueden dar determinadas situaciones (jugar, hacer una broma, etc).

Por ello, se puede afirmar que ciertas habilidades sociales son aprendidas por medio de la observación y consecuentemente de la imitación, es por esta razón que las personas con deficiencia visual presentan dificultades en la adquisición y empleo de algunas habilidades sociales necesarias para una adecuada interacción social.

La reducción de la información visual observable afecta sustancialmente a la habilidad de la persona para aprender de forma incidental habilidades que contribuyen a su competencia social. Además, la limitación en la visión no solo afecta al proceso de aprendizaje de formas de relación, sino que puede influir de forma negativa en otras capacidades necesarias y en el proceso requerido para llevar a cabo interacciones sociales satisfactorias y significativas. (Caballo y Verdugo, 2005: 22).

Esta situación se origina, y repercute con mayor fuerza durante la infancia, la misma que constituye una etapa decisiva en la vida de cualquier ser humano, "La principal limitación durante mi infancia fue la socialización, dado que no podía realizar los



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

mismos juegos que mis compañeros” (Wilson, Entrevista Individual, 2010). Entonces es en la infancia que empiezan las dificultades para relacionarse de las personas con deficiencia visual, es así como estudios demuestran que los niños ciegos suelen pasar el 56% del tiempo de juego solos, frente a un 33% en el caso de niños parcialmente videntes y un 14 % de tiempo de juego solitario en el caso de niños videntes. Además, en el grupo de alumnos ciegos, un tercio de las interacciones eran con adultos, mientras que en los niños videntes el total del tiempo de sus interacciones eran con sus iguales (Caballo y Verdugo, 2005).

Estas dificultades en la socialización, son algunos de los problemas que las personas con deficiencia visual experimentan en las diferentes etapas de su vida.

### 3.1.2 Discriminación

“Hemos aprendido a volar como los pájaros y a nadar como los peces, pero no hemos aprendido el sencillo arte de vivir juntos como hermanos”. (Luther, citado en Frases y Citas).

La frase anterior expresa con total claridad y certeza lo que aún en la actualidad se vive en nuestras sociedades. Sociedades que están conformadas por un sin número de seres vivos, y de los cuales el ser humano es la única especie con capacidad de raciocinio. Sin embargo a pesar de que el ser humano tiene la capacidad de razonar, de tener un pensamiento crítico, y de actuar según éste, no cabe duda de que ante todo somos seres sociales que nos dejamos influenciar con total facilidad de las costumbres, tradiciones, pensamientos y por ende de los prejuicios que invaden las mentes y los corazones de la mayoría de los colectivos con los que convivimos. Este conjunto de prejuicios que se encuentran fuertemente arraigados en las mentes de la mayoría de personas, constituyen la principal causa de las prácticas discriminatorias que experimentan las personas con discapacidad. Ahora bien, esta discriminación hacia las personas con discapacidad se produce tanto a nivel educativo, social, político, laboral, etc., sin embargo para este estudio nos centraremos en la discriminación laboral que a menudo experimentan las personas con discapacidad.

En primer lugar resulta indispensable definir con claridad lo que es la discriminación laboral:





## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Éste término hace referencia a Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en ciertos motivos que anulan o dificultan la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. La actitud específica de una autoridad pública o un individuo que trata desigualmente a personas o miembros de un grupo sobre la base de un motivo prohibido constituye discriminación en práctica. La discriminación indirecta se refiere a situaciones, regulaciones o prácticas aparentemente neutras que resultan de hecho en tratamiento desigual de las personas con ciertas características. (Organización Internacional del Trabajo 2002: 6)

La discriminación laboral de las personas con discapacidad en nuestro medio es una realidad, ya que la mayoría de personas en situación de discapacidad, por no decir todas, que han solicitado empleo se encuentran con respuestas negativas exclusivamente por causa de su condición. “Desde un inicio tuve que insistir demasiado, dejando varias carpetas, y a más de esto tuve que enviar un oficio en el cual daba a conocer la obligatoriedad que ellos tenían para contratar a personas con discapacidad” (Vicente, Entrevista Individual, 2010). El anterior testimonio ejemplifica que a las personas en situación de discapacidad comúnmente se les cierran las puertas para el acceso al trabajo, y con ello únicamente se logran actitudes defensivas y de lucha ante un derecho inherente.

Por último, es necesario indicar que es por esta actitud de rechazo de los empleadores hacia las personas con discapacidad, que éstas generalmente tienen que recorrer largos trayectos en la búsqueda de una oportunidad laboral, y es en este camino que las fuerzas se empiezan a agotar y la esperanza a desvanecer.

### 3.1.3 Prejuicios

Como ya se mencionó anteriormente, los prejuicios que invaden nuestras mentes constituyen la principal causa de que se produzca discriminación hacia las personas con discapacidad. Entonces constituye la principal causa y base de la discriminación, ya que en estas se originan las barreras sociales (evitar interactuar con personas con discapacidad), físicas (planificación de espacios arquitectónicos no accesibles), entre muchas otras existentes en nuestro ideario colectivo.

Ahora bien, en el ámbito laboral igualmente son estos conceptos preconcebidos que generalmente tienen los empleadores hacia las personas en situación de



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

discapacidad los que obstaculizan que se dé una verdadera inclusión laboral, entre los principales prejuicios se encuentran los siguientes:

- ***Las personas con discapacidad no pueden desempeñarse eficientemente en sus funciones laborales:***

La creencia de que una persona con discapacidad no puede tener éxito en sus funciones laborales es una idea generalizada entre los empleadores, ya que ahora con la obligatoriedad que tienen las empresas de contratar a personas con algún tipo de discapacidad se observa que los puestos vacantes destinados a este colectivo, en su mayoría, requieren de un mínimo de formación.

Al interpretar esta actitud se puede asegurar que gran parte de la sociedad piensa que una persona que tiene algún tipo de discapacidad, definitivamente no puede contar con una formación profesional. Este prejuicio ha venido instaurándose a lo largo de la historia de las personas con discapacidad, y en cierta forma esto en la actualidad se ha normalizado, dado que lo común es ver a las personas con discapacidad pedir caridad en las calles, Es decir, lo que vivimos u observamos cotidianamente, sea esto bueno o malo se transforma en algo normal, algo común, algo ante lo cual no podemos o simplemente no queremos hacer nada por cambiarlo, ya que pensamos que lo normal es que ciertos colectivos ocupen lugares preestablecidos para ellos dentro de la sociedad, dado que nos hemos olvidado de nuestra condición básica de seres humanos, para llegar a establecer categorías y jerarquías en base a ciertos parámetros independientes de dicha condición.

Es por esta razón, que cuando los empleadores se encuentran en una situación en la que contratan a una persona profesional que presenta algún tipo de discapacidad, le asignan un mínimo de funciones, y que además no están acordes a su formación profesional. “En este cargo estoy siendo sub-ocupada, a veces parece que las personas creen que en vez de tener deficiencia visual, tengo deficiencia mental, porque me dan tareas bastante sencillas y básicas, que no corresponden a mi formación profesional, y además me dan un mínimo de funciones” (Diana, Entrevista Individual, 2010).

Muchas personas con discapacidad que pueden y desean trabajar no están en condiciones de hacerlo por razones vinculadas al entorno físico y social, pero sobre



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

todo por presunciones erróneas con respecto a su capacidad laboral, tal como lo ha promulgado la OIT:

Cuando trabajan, a menudo lo hacen al margen del mercado laboral formal y desempeñan ocupaciones aburridas, mal remuneradas y poco cualificadas, con escasas o ninguna posibilidad de promoción u otra forma de ascenso profesional. Los empleados con discapacidades están frecuentemente subempleados (Organización Internacional del Trabajo 2007)

- ***Las personas con discapacidad son anormales.***

A lo largo de la historia, las sociedades han denigrado a las personas en situación de discapacidad, al utilizar términos peyorativos y estigmatizantes que tendían a resaltar la condición de discapacidad sobre la naturaleza misma del ser humano. De tal manera, los términos que comúnmente escuchamos y utilizamos para referirnos a personas con discapacidad, están llenos de una pesada y negativa carga emocional, como por ejemplo *Minusválido*=Que vale menos, *Deficiente*=Que tiene una deficiencia, *Anormal*=Atípico. Por tanto, todos estos términos peyorativos tienen relacionadas ideas y pensamientos negativos en torno a la discapacidad, y consecuentemente los pensamientos se convierten en valores socialmente aceptados.

Pero lo asombroso e increíble es que aún en la actualidad algunas personas sigan utilizando términos y frases totalmente discriminatorias como la que escuchó uno de los entrevistados en una conversación entre sus compañeros de trabajo “Recuerdo que escuché un comentario muy fuerte entre compañeros, quienes manifestaban que si seguían contratando a personas con discapacidad, la empresa parecería un zoológico” (Diana, Entrevista Individual, 2010).

Esto indica que si bien a lo largo de la historia se han obtenido grandiosos avances tanto a nivel económico, científico, tecnológico, etc., no se ha evolucionado mucho en la mentalidad del ser humano, es así que Demaret asegura lo siguiente:

La mentalidad evoluciona lentamente. Y para muchas personas con discapacidad los problemas no terminan cuando consiguen un contrato de trabajo. Muchas veces, la discriminación en los lugares de trabajo parecería ser el precio que



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

tienen que pagar las personas con capacidades diferentes para acceder y conservar un empleo (Demaret, 2004:13)

Estos prejuicios y muchos otros son los que continúan envenenando la mente y los corazones de la mayoría de las personas, y mientras estas barreras mentales nos continúen dominando, no podremos convivir como verdaderos seres humanos.

“El mayor de los obstáculos por superar sigue siendo la actitud negativa y, sobre todo, discapacitante que la sociedad tiene hacia esas personas” (De Vits, citado en Demaret 2004: 12)

### 3.2 Análisis de las percepciones de personas con deficiencia visual en relación al cumplimiento del marco legal Ecuatoriano.

El actual marco legal del Ecuador se basa fundamentalmente en el principio de igualdad de oportunidades, en este caso para las personas con discapacidad en relación a su inclusión laboral. Sin embargo, es indispensable tener muy claro todo lo que abarca en la práctica este término comúnmente utilizado.

La igualdad de oportunidades prevé que se brinden las mismas posibilidades, pero no necesariamente que se obtengan los mismos resultados. Esta visión de la igualdad reconoce la importancia de las diferencias individuales y de grupo y es consciente de las barreras externas con las que se topan las personas con discapacidades que pueden inhibir su participación social. Tanto los estereotipos como las barreras estructurales se ven como obstáculos a la plena participación (Organización Internacional del Trabajo, 2007: 20).

Ahora bien, en nuestra sociedad definitivamente no existe igualdad de oportunidades, ya que si se evalúa este concepto en el ámbito laboral, se puede constatar que desde un inicio las puertas para el ingreso de una persona con algún tipo de discapacidad a un empleo están cerradas, por lo cual ha sido necesario implementar una serie de estrategias para viabilizar la inclusión laboral de este colectivo.

Una de las estrategias que se ha adoptado para llevar a cabo este objetivo, es el hecho de que el actual marco legal ecuatoriano dispone que las empresas o instituciones deben contratar a un porcentaje determinado de personas con algún tipo de discapacidad (4% del total de trabajadores), y de no hacerlo tendrán que



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

pagar una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas.

Sin embargo, las cuatro personas que fueron entrevistadas dieron a conocer que el porcentaje de empleados con discapacidad en las empresas en las que trabajaban no correspondía a lo dispuesto en la ley. Las causas posibles para que suceda esto son las siguientes: Por un lado puede ser que los empleadores aún no confían en las potencialidades que poseen las personas con discapacidad, o que al contratar a una persona con discapacidad deberán realizarse costosas adaptaciones físicas, porque no encuentran candidatos idóneos para el puesto vacante, o simplemente que como manifiesta la Organización Internacional del Trabajo “Los empleadores prefieren pagar una tasa compensatoria que contratar a personas discapacitadas” (Organización Internacional del Trabajo 2007).

Es posible que lo que manifiesta la Organización Internacional del Trabajo ocurra en el Ecuador, si no se logra combinar las leyes con una concientización dirigida a los empleadores, y a todas las personas que de una u otra manera participan de este proceso de inclusión laboral. “Queremos que se nos reconozca nuestra capacidad laboral. No constituir únicamente un cupo hasta el fin de nuestras vidas” (anónimo, citado en Demaret, 2004: 11).

Sin embargo, la adopción de esta legislación que protege y promueve el derecho de las personas en situación de discapacidad, no ha sido suficiente, es por esta razón que se ha requerido de intermediarios legales, es decir de empresas públicas o privadas que trabajen en la colocación laboral de este colectivo. “Pienso que sin la intervención de un servicio de inserción laboral no me hubieran contratado, porque aún no existe la concientización necesaria” (Diana, Entrevista Individual, 2010).

Ahora bien, uno de los aspectos fundamentales en la igualdad de oportunidades es la existencia de un entorno accesible a todas las personas, independientemente de sus limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales. Generalmente las sociedades en las que vivimos han sido pensadas, planificadas y construidas solo para ser accesibles para la mayoría de las personas, olvidándose de que existen minorías como son los ancianos, mujeres embarazadas, personas con discapacidad entre otros, que viven también dentro de estas sociedades, y que por ende tienen el derecho a gozar de entornos inclusivos que permitan el acceso de todas las personas. De igual manera en el ámbito laboral, lo ideal sería que todas las



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

empresas o instituciones cuenten con los requerimientos necesarios para que cualquier persona pueda desempeñarse efectivamente en éstas. En vista de que lamentablemente esto en la práctica no es así, se pretende al menos, desde el enfoque de la igualdad de oportunidades que los puestos de trabajo sean adaptados a las necesidades y posibilidades, en este caso de las personas con algún tipo de discapacidad.

Muchos países han aceptado el principio de integración de las personas con discapacidades en los servicios de formación y empleo. En algunos casos, sin embargo, no ha ido más allá de la aceptación del principio o la delegación de la responsabilidad de un ministerio a otro. Si se quiere lograr que las personas con discapacidades trabajen de manera equitativa con las demás personas deben introducirse todos los ajustes razonables en términos de accesibilidad física (O'Reilly, 2007: 951).

Como lo manifiesta O'Reilly, y en concordancia con la actual legislación Ecuatoriana, es indispensable que los empleadores tomen conciencia de que la adaptación del puesto de trabajo es un derecho de toda persona con discapacidad, y que esto no solamente va a favorecerles a las personas que lo necesitan, sino también a ellos, ya que de esta manera se avanzará en términos de productividad. Sin embargo, se debe continuar con la lucha por conseguir lugares de trabajo adaptados, ya que se siguen escuchando frases como la siguiente: “No me han realizado ninguna adaptación, aunque he pedido que se me instale el programa JAWS, sin embargo no he tenido una respuesta favorable” (Vicente, Entrevista Individual, 2010).

Por otro lado, dentro de la accesibilidad también se encuentran los medios de transporte, los cuales según la percepción de las cuatro personas entrevistadas, constituyen el principal obstáculo con el que día a día tienen que lidiar. La principal dificultad que ellos perciben al momento de querer utilizar el medio de transporte público, es el hecho de que los avisos de los buses están únicamente escritos, y ellos por su limitación en la visión no pueden acceder a esa información.

Aunque todas las condiciones sean iguales, la discriminación salarial sigue constituyendo la dura realidad de las personas con capacidades diferentes. (Demaret, 2004: 14). Efectivamente como lo manifiesta Demaret, generalmente la remuneración que reciben las personas con discapacidad no es la misma que la de



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

sus compañeros que realizan las mismas funciones. Esta situación surge por la falta de conciencia de la mayoría de empleadores que creen que no importa la función laboral que desempeñen las personas con discapacidad, el rendimiento siempre va a ser inferior al de una persona que no presenta limitaciones visibles. Incluso esta situación de discriminación salarial la sufren las personas con discapacidad que han recibido una formación profesional, ya que a pesar de haber recibido la misma instrucción académica que cualquier otro colega, en la mayoría de los casos no percibe la remuneración que debería, esto se ve reflejado en la siguiente frase “A pesar de tener una formación profesional, no podría exigir una mayor remuneración, ya que las funciones que cumplo son mínimas” (Diana, entrevista Individual a personas con discapacidad visual, 2010).

En esta frase no solamente se observa una discriminación salarial, sino también la vulnerabilidad, conformismo y pasividad que experimentan las personas con discapacidad, ya que la sociedad transmite el mensaje de que al otorgar una oportunidad de empleo a una persona con discapacidad se está realizando un favor, sin darse cuenta de que es un pleno derecho. “La lucha por los trabajadores con discapacidad es una lucha que concierne a todos los trabajadores. “No es una cuestión de ser bueno o de tener compasión. Lo que se pretende es luchar por la dignidad de todos los trabajadores»” (Blondel, citado en *Bake*, 2 004: 4.)



## Conclusiones

---

“No te des por vencido. Trata de ubicarte a ti mismo allá afuera. Explora el mundo lo mejor que puedas. No solamente hay un sueño allá afuera.” (Matlin, citado en Organización Internacional del Trabajo, 2008: 15). Tanto el pensamiento como las actitudes en relación a las personas que presentan algún tipo de discapacidad, han ido evolucionando a través de la historia, sin embargo, la frase citada al inicio de este párrafo, al tener un sentido esperanzador, muestra que aún en la actualidad y aunque parezca mentira, la inclusión de las personas en situación de discapacidad continúa siendo una utopía.

Sin embargo, no se puede desmerecer el avance que sin duda alguna ha tenido el tema de la inclusión, gracias principalmente a la lucha emprendida por las mismas personas con discapacidad, y por supuesto por aquellos seres humanos comprometidos con el sueño de un mundo mejor. En este sentido, resulta fundamental mencionar el enorme esfuerzo que ciertos teóricos han puesto al realizar trabajos científicos excelentes que han contribuido de manera decisiva al cambio de mentalidad de la humanidad respecto a las personas en situación de discapacidad. Entre una de las teorías que ha dado grandes aportes a la actual concepción hacia este colectivo es la teoría social, la misma que revoluciona, y sobre todo cuestiona los preceptos en los que la discapacidad era atribuida exclusivamente a las personas que la poseían. Estos conceptos han sido defendidos por el enfoque médico, el mismo que defendía los conceptos de normal y anormal. Sin embargo, gracias a la teoría social, se ha podido comprender que la discapacidad no es algo que está en los individuos, sino que más bien se encuentra en aquellas mentes, corazones y entornos discapacitantes.

Respondiendo a esta preocupación generalizada por fomentar la inclusión de las personas en situación de discapacidad a los diferentes ámbitos de la vida tanto social, cultural, político y económico, es que el Ecuador actualmente está luchando contra la exclusión de este colectivo. En relación a la inclusión económica, y por ende del acceso al trabajo de las personas en situación de discapacidad, es que el marco legal del Ecuador ha incorporado leyes y disposiciones basadas en el





## UNIVERSIDAD DE CUENCA

principio internacional de igualdad de oportunidades.

Es así que la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, la misma que fomenta la inclusión laboral de las personas con discapacidad, fue aprobada y publicada en el año 2006, sin embargo las estadísticas muestran que desde entonces no se ha avanzado mucho en este sentido. No obstante, a partir de que llega a la Presidencia de la República una persona con discapacidad, el Lcdo. Lenin Moreno, es que se empiezan a realizar políticas y planes nacionales con el objetivo de llevar a la práctica lo que está escrito en las leyes.

Es a partir de este interés que se empieza en el Ecuador a tener mayor control en el sentido de garantizar que los empresarios tanto públicos como privados contraten a personas con algún tipo de discapacidad en sus instituciones, e incluso la ley dispone que debe haber un porcentaje específico de personas con discapacidad incluidas en cada empresa. Sin embargo, se ha demostrado que la mayoría de las empresas no cumplen con lo dispuesto en la Ley, y por ende posteriormente serán sancionadas. Cabe preguntarse entonces si basta con sancionar a las empresas para combatir la exclusión de las personas en situación de discapacidad, o es que acaso las empresas preferirán pagar los tributos necesarios con tal de no contratar a personas con discapacidad. La experiencia de varios países indica que no basta con obligar, por ley, a los empleadores a que contraten a personas con discapacidades, por ejemplo en el Reino Unido, en 1993, menos del 20% de los empleadores británicos cumplían la cuota del 3% prevista en la Ley de Personas Discapacitadas (Organización Internacional del Trabajo 2007)

Lo ideal sería que en el futuro no necesitemos de leyes, que obliguen a incluir a las personas con discapacidad sino que la inclusión sea lo normal, lo cotidiano y que la exclusión sea lo que nos resulte extraño. “La principal ventaja de la justicia y de la buena fe, es hacer inútil la fuerza” (Plutarco, citado en Pensamientos Eternos: 28).

Por otro lado, las empresas que están contratando a personas en situación de discapacidad, no están cumpliendo con el principio de igualdad de oportunidades, dado que no se están realizando las debidas adaptaciones en los puestos de trabajo. Por tal razón se está produciendo una discriminación maquillada, ya que la inclusión laboral no consiste únicamente en permitir el ingreso y dar constancia de que en sus nóminas de trabajadores están personas con algún tipo de discapacidad,



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

sino que va mucho más allá. Al no adaptar los puestos de trabajo con los instrumentos particulares que cada persona requiere nunca se podrá conseguir un verdadero progreso económico incluyente, es decir que todos sus miembros contribuyan al mismo. Una de las consecuencias que se produce al no adaptar los lugares de trabajo es que la economía de las sociedades se ve afectada, dado que las personas con discapacidad al no poder desempeñarse de acuerdo a sus posibilidades, se van a convertir en una carga económica más para la sociedad, ya que se estaría pagando a alguien a quien no se le permite que aporte de ninguna manera.

Por todo ello, desde el punto de vista de las personas con deficiencia visual que fueron entrevistadas en esta investigación, se evidencia que si bien en los últimos años se avanzado mucho en el tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad, aún queda un largo camino por recorrer, ya que no se sienten plenamente incluidas en el ámbito laboral, tanto por la falta de adaptación de sus lugares de trabajo, como por las actitudes de exclusión que experimentan por parte de sus compañeros y demás personas que los rodean.

Es por ello que si queremos hacer realidad el maravilloso sueño de la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, lo primero y lo más importante es transformar nuestros pensamientos y liberar nuestras mentes de todo prejuicio, ya que son nuestras cárceles mentales las que hacen que pensemos que por ejemplo una persona con discapacidad no puede demostrar la misma eficiencia que cualquier otra persona, o que las personas en situación de discapacidad no pueden contar con una formación profesional.

Los errores del pasado ya no importan, lo importante es que a partir de ahora empecemos a ver al ser humano como sujeto y no como objeto; a sus potencialidades y no a sus limitaciones; a sus logros no a sus fracasos, y que todo esto lo combinemos a la vez con confianza y justicia no con dudas ni prejuicios, y por último con inclusión, nunca más con segregación.

Para finalizar quiero citar una frase escrita por una persona con discapacidad, que en su sencillez refleja y abarca lo que en el futuro ya no será un sueño, sino una realidad que espero poder vivirla.



## **UNIVERSIDAD DE CUENCA**

Queremos el mismo control y las mismas oportunidades en la vida diaria que nuestros hermanos y hermanas, vecinos y amigos que no tienen discapacidades y que asumen como un hecho. Queremos crecer en nuestras familias, ir a la escuela que escojamos, usar cualquier autobús, tener trabajos acordes con nuestra educación y nuestras capacidades. Más importante aún, necesitamos estar a cargo de nuestras propias vidas, pensar y hablar por nosotros mismos (Ratzka, citado en Astorga).



UNIVERSIDAD DE CUENCA

### Referencias Bibliográficas

- Arnaiz, Pilar. Educación inclusiva: Una escuela para todos. Málaga, Ed. Aljibe, 2003.
- Astorga, Luis. PERSONAS CON DISCAPACIDAD: Discapacidad, perspectiva histórica y desigualdades imperantes. Costa Rica. Internet.<http://mediacommunity.org/ddhh/discapitados/barreras/> Acceso: 16 de Julio del 2010, 22h00.
- Baker, Jim. Sindicatos y discapacidad: promover el trabajo decente y combatir la discriminación. Educación Obrera, 2004.
- Barton, Len. Discapacidad y sociedad. Madrid, EDICIONES MORATA, 1998.
- Caballo, Cristina. y Verdugo, Miguel. Habilidades sociales. Programa para mejorar las relaciones sociales entre niños y jóvenes con deficiencia visual y sus iguales sin discapacidad. Madrid, Organización Nacional de Ciegos Españoles, 2005.
- Código del Trabajo. Quito-Ecuador, Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizado a Febrero 2010.
- Consejo Nacional de Discapacidades. II Plan Nacional de Discapacidades. Quito, s.ed. Noviembre-2008.
- Constitución de la República del Ecuador. Quito-Ecuador, Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizado a Febrero 2010.
- Demaret, Luc. Discapacidad: el costo humano de la discriminación, 2004.
- Drazer, Noemí. Nos-otros 2002 Falta
- Drazer, Noemí. Nos-otros. 2002
- Durkheim. Holismo y determinismo social en E. Durkheim. (2001) Internet. [www.sociologicus.com](http://www.sociologicus.com) Acceso: 10 de Junio 2010.
- Frases y Citas. Internet, Acceso: 25 de Julio del 2010, 17h30.
- Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Repertorio de
- Autora:**  
María Eugenia Ochoa Guerrero



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

recomendaciones prácticas de la OIT Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2002.

Heron, Robert. y Murray, Bárbara. COMO AYUDAR A LAS PERSONAS DISCAPACITADAS A ENCONTRAR UN EMPLEO-Guía Práctica. Uruguay, s.ed. 2003.

Laurose Septiembre 1977 Talleres Gráficos de Sebastián de Amorrortu e Hijos, S.A. Buenos Aires.

López, Miguel. Construyendo una escuela sin exclusiones. Editorial Aljibe, 2004.

Mariscal, Enrique. "Procusto".  
<http://www.ccas.org.ar/publica/cuadernillos/cuadernillo01.pdf> Acceso: 15 de agosto 2007.

Miguez. Noel, María. Construcción Social de la Discapacidad a través del Par Dialéctico Integración-Exclusión. Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales, Udelar, 2006.

O'Reilly, Arthur. El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2007.

Organización de las Naciones Unidas. CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y PROTOCOLO FACULTATIVO. Editorial Publigráficas "Jokama". Diciembre-2009.

Organización Internacional del Trabajo. Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: directrices. Ginebra, 2007.

Organización Internacional del Trabajo. Trabajo Decente para las Personas con Discapacidad. Ginebra, 2008.

Plutarco. "Pensamientos Eternos". Editorial, Feliz Franco Editores y Libreros. Colección: Sabiduría Universal. Sf.

Romañach, J. y Lobato, M. "Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano", Foro de Vida Independiente, (2005), [Internet. com/relaciones/vidaIndependiente/rjdf/diversid](http://Internet.com/relaciones/vidaIndependiente/rjdf/diversid).



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Serrano, Segundo. La ley tiene ideología. Quito, Corporación Editora Nacional, 2005

### *Anexo 1*

---

#### *Diseño de tesis.*

---

### DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN FINAL

- **Denominación**

Percepciones en torno a la aplicación del Marco legal Ecuatoriano con respecto a la inclusión laboral de personas con deficiencia visual.

- **Problematización**

En la actualidad se está intentando llevar a la práctica la inclusión laboral de personas con discapacidad visual dentro del campo laboral, sin embargo aún no se ha podido observar grandes avances, ya que si bien la actual Constitución de la República y el Código del trabajo Ecuatoriano apoyan y fomentan la igualdad de oportunidades para todos, esto ha quedado solo escrito en los libros, muy lejos de ser llevado a la práctica. Por ende para constatar la situación aquí planteada, es indispensable acercarnos a la realidad y experiencias de los principales actores de la inclusión laboral, es decir a las mismas personas con deficiencia visual.

- **Objetivos**

-General

Analizar la aplicación del marco legal en relación a la inclusión laboral, por medio de las percepciones de tres personas con deficiencia visual incluidas en el sector laboral de la ciudad de Cuenca.

-Específicos

- Analizar los conceptos de base de la teoría social de la inclusión de personas



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

con discapacidad.

- Describir el marco legal en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad, desde la Constitución y el Código del Trabajo.
- Caracterizar las estrategias de inclusión laboral para personas con discapacidad, mediante las percepciones de tres personas con deficiencia visual, identificadas por medio del Departamento de Inserción Laboral de la Inspectoría del trabajo.

- **Marco teórico**

Con el objetivo de facilitar la comprensión de los fundamentos tanto teóricos como legales de la presente investigación, se procederá a explicar el cuadro elaborado a continuación; el mismo parte de la principal palabra de la investigación como es la de Inclusión laboral, término que hace referencia a la situación eje del presente estudio. A partir de esta palabra se realiza el análisis de dos dimensiones:

Una de las dimensiones comprende todo lo referente al trabajo, a su concepto, clasificación, así como también se realiza un análisis del marco legal de nuestro país en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La otra dimensión hace referencia a conceptos relacionados con la propia discapacidad visual, pero sobre todo se centra en el análisis de las percepciones que tienen estas personas, y en base a estas se hace necesario exponer conceptos de satisfacción y dificultad.

Por último en el cuadro a continuación propuesto, se culmina el desarrollo del marco teórico mediante una aproximación a nuestra realidad que será elaborado por medio del análisis contextual de la problemática presentada en la investigación



## UNIVERSIDAD DE CUENCA



En la actualidad muchos países están uniendo esfuerzos y trabajando por la inclusión laboral de personas con discapacidad. Así podemos observar como en países sobre todo Europeos la inclusión de personas con deficiencia visual al sector laboral está marchando positivamente, especialmente en España se han evidenciado excelentes resultados.

Sin embargo, a pesar de la evidente preocupación de los Estados por crear normativas para mejorar la participación de los sectores más vulnerables dentro de las sociedades, muy pocos han logrado operativizar este objetivo verdaderamente. En la actualidad nuestro país está intentando dar los primeros pasos referentes a la inclusión laboral de personas con discapacidad, sin embargo es necesario analizar si únicamente basta con la obligatoriedad que se ha impuesto a las empresas de contratar a personas con discapacidad para que se de una inclusión laboral igualitaria, y no otra forma de maquillar a una exclusión social aún latente. Para poder comprobar si la inclusión laboral de personas con discapacidad visual se está llevando a cabo de una manera efectiva o no, es indispensable acudir a la fuente directa que nos proporcione esta información, es decir a las mismas personas con discapacidad visual que se encuentren incluidas en el sector laboral.





## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Es necesario resaltar un aspecto sumamente importante relacionado con la propia voz de las personas con discapacidad; en este caso deficiencia visual, es decir que aún en la actualidad, nunca se ha tomado en cuenta la percepción de las mismas personas que se encuentran en situación de discapacidad, lo que piensa, lo que siente y las aportaciones que pueden hacer para mejorar su propio proceso de inclusión laboral.

La sociedad ha estado acostumbrada a ignorar las voces de ciertos colectivos, al imponer y aplicar de manera totalmente arbitraria ciertas técnicas, estrategias, métodos, proyectos, planes etc. destinados a la supuesta mejora de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, silenciando de esta manera las opiniones tan valiosas de los principales implicados de este sueño maravilloso como es el de la inclusión laboral.

A continuación se presentan algunas definiciones, así como también algunos componentes de lo que constituye la inclusión laboral.

### ❖ Inclusión

“La inclusión se opone a cualquier forma de segregación, a cualquier argumento que justifique la separación, a cualquier pretexto en el ejercicio de los derechos a la educación” (García 1996:142).

### ❖ Inclusión laboral

Como en todo proceso de inclusión el principal objetivo es el de lograr la concienciación de toda la sociedad en general sobre el respeto, aceptación y valoración de las personas con algún tipo de discapacidad, para intentar evitar la discriminación causada por actitudes negativas e ignorancia y promover los derechos igualitarios para las personas con algún tipo de discapacidad, en este caso en el sector laboral. (<http://es.wikipedia.org/wiki/Satisfacci%C3%B3n>)



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

### ❖ Deficiencia visual:

#### -Ceguera:

Es la ausencia de percepción de luz. No se debe confundir el reporte de sensaciones de deslumbramiento (sensación producida cuando la luminosidad externa es exageradamente fuerte) o fenómenos de destellos luminosos debidos a actividad eléctrica retiniana o cortical. A pesar de esto, y con fines legales se considera ciego legal a la persona cuya acuidad visual es igual o menor a 20-200.

#### -Baja Visión:

La baja visión es una gran limitación de la capacidad visual que afecta el funcionamiento de la persona en la ejecución de determinadas tareas y que no puede mejorar totalmente mediante corrección refractiva, medicación o cirugía convencional, y que se manifiesta a través de uno o más de los siguientes aspectos:

- Resolución visual menor a 20 sobre 60 en el mejor ojo y con la mejor corrección

- Campo visual reducido, menos de 20 grados en el meridiano más ancho del ojo, con el campo visual central más intacto

- Marcada reducción de la sensibilidad al contraste en el mejor ojo y en condiciones de luminosidad y distancia habituales.

(Maestría en Educación Especial con mención en Educación de las personas con discapacidad visual 2008:18)

Ahora bien, incluso dentro de los casos de baja visión existen diferencias que no pueden ser olvidadas al momento de estudiar cada situación de manera particular. “Hay un mal entendido, la mayoría supone por ejemplo, que toda persona con baja visión necesita letras amplificadas y bastante luz, pero no se detienen a pensar que hay personas que necesitan letras muy pequeñas o un sitio en penumbra para ver mejor” (Koning y Cabrera 2004:11)



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

### ❖ Percepciones

El concepto de percepción proviene del término latino perceptio, y se refiere a la acción y efecto de percibir (recibir por uno de los sentidos las imágenes, impresiones, o sensaciones externas, o comprender y conocer algo).

De manera más específica e intentando centrarnos en el concepto de percepción que se requiere para comprender la presente investigación, se puede definir a la misma como: “La percepción hace referencia a un conocimiento, a una idea o a la sensación interior que resulta de una impresión material hecha en nuestros sentidos”. (<http://es.wikipedia.org/wiki/Satisfacci%C3%B3n>)

### ❖ Dificultades

“El trabajo es un aspecto de capital importancia para el bienestar de las personas con discapacidad. Sin embargo, estas personas se enfrentan con diversos obstáculos a la hora de encontrar y desempeñar un puesto de trabajo” (Heron y Murria 2003: 9)

Dichas dificultades pueden manifestarse en distintos ámbitos como el social, económico, cultural y personal.

### ❖ Satisfacciones

La satisfacción en su ámbito más general es un estado de la [mente](#) producido por una mayor o menor optimización de la [retroalimentación cerebral](#), en donde las diferentes regiones compensan su potencial energético, dando la sensación de plenitud e inapetencia extrema. (<http://es.wikipedia.org/wiki/Satisfacci%C3%B3n>)

Según Heron y Murria (2003): el trabajo, especialmente el empleo remunerado, proporciona a las personas con discapacidades la oportunidad de mostrar que pueden

-Contribuir en el desarrollo de la sociedad.

-Las personas con discapacidades manifiestan cómo el trabajo desarrolla actitudes



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

positivas. Las personas sin empleo carecen de amor propio y confianza en su propia capacidad.

### ❖ Trabajo

“El trabajo es un rasgo que define la existencia humana. Es el medio de sustento y de satisfacción de las necesidades básicas. Pero es también una actividad por la que los individuos afirman su identidad, para sí mismos/as y para aquellos/as que los rodean. Es crucial para la elección individual, el bienestar de las familias y la estabilidad de las sociedades.” (Somavía, citado en O’Reilly 2007: 5)

“Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo

sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.”

(Declaración de Filadelfia, Conferencia Internacional del Trabajo, citado en O’Reilly 2007: 5)

Entonces queda muy claro que el trabajo es una función o actividad que permite al ser humano desarrollarse de manera integral dentro de la sociedad. Sin embargo es importante mencionar que existen ciertos colectivos que no cuentan con las mismas oportunidades de acceder a un trabajo, como son las personas con discapacidad. Esto básicamente se ha dado porque la sociedad en general ha estado acostumbrada a excluir a aquellas personas que supuestamente no pueden colaborar con el desarrollo de la misma.

Sin embargo es necesario indicar que como todo ser humano, las personas con discapacidad, necesitan desarrollarse en todos los aspectos de la vida, y que así también, todas las sociedades necesitan de la colaboración de todos sus miembros.

### ❖ Clasificación del trabajo

-Trabajo abierto o competitivo:

Comprende toda actividad que una persona con discapacidad desarrolla en



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

diferentes recursos de la comunidad (empresas – fábricas – talleres – etc.) en forma integrada con otros trabajadores no discapacitados, en relación de dependencia, la que estará regulada por las leyes generales y especiales en la materia. Este tipo de trabajo se caracteriza porque la persona con discapacidad recibe remuneración. (O'Reilly 2007: 7)

### -Trabajo protegido:

Se caracteriza porque no tienen contrato y no reciben un salario sino una bonificación, además de su pensión por discapacidad. Si bien el objetivo de la colocación de personas con discapacidad debe ser siempre que las mismas accedan a un empleo en el mercado de trabajo abierto, «en el caso de las personas con discapacidad cuyas necesidades no puedan atenderse en esa forma, cabe la opción del trabajo protegido. (O'Reilly 2007: 7)

### - Trabajo subvencionado

El trabajo subvencionado nació en Estados Unidos como alternativa a los programas tradicionales de readaptación para personas con discapacidades graves. Se definió en la legislación y la reglamentación como el trabajo remunerado en un marco laboral integrado con servicios de apoyo constantes, para personas con discapacidades graves. La disposición de un salario mínimo se agregó a la reglamentación federal sobre empleo subvencionado en 1997 (Wehman, citado por O'Reilly 2007: 7).

### -Empresas sociales

Estas entidades se han definido como aquellas que no pertenecen al sector público, son gestionadas y dirigidas de manera democrática, todos sus miembros tienen los mismos derechos y adhieren a un régimen especial de propiedad y distribución de beneficios donde cualquier excedente se reinvierte en el crecimiento de la entidad y en la mejora de los servicios que ofrecen a sus miembros y a la sociedad en su conjunto. (O'Reilly 2007: 8).



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

### ❖ Marco legal

Para abordar efectivamente el marco legal que fomenta y apoya la inclusión laboral de personas con discapacidad, es necesario referirse tanto al ámbito internacional como nacional. Así pues, dentro del ámbito internacional “La OIT fue una de las primeras en reconocer, en 1944, el derecho de las personas con discapacidades a las oportunidades de trabajo. En una Recomendación cabal y previsor, la OIT estableció inequívocamente que los trabajadores discapacitados, «cualquiera que sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación profesionales y de colocación en un empleo útil» (Recomendación sobre la organización del empleo. La OIT manifestó que las personas con discapacidades deberían, siempre que fuera posible, recibir formación junto con otros trabajadores, en las mismas condiciones y con la misma remuneración e hizo un llamado a la igualdad de oportunidades en el empleo para los trabajadores discapacitados y a la acción afirmativa para promover el empleo de trabajadores con discapacidades graves. Cuatro años después, las Naciones Unidas afianzaron el derecho al trabajo para todos, incluidas las personas con discapacidades. El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (adoptada por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948) no puede ser más explícito: «Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social” (O'Reilly 2007)

Por otro lado a nivel nacional, el marco legal del Ecuador también incorpora mandatos relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad. De tal manera, podemos citar lo establecido en el Código del Trabajo actual, en enero 30 del 2006, mediante Registro Oficial No. 198, se tornó Ley de la República la inclusión laboral de personas con discapacidad en forma porcentual como obligación



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

para las empresas publicas y privadas; así lo determina la Ley Reformatoria al Código del Trabajo que garantiza el acceso laboral a las personas con discapacidad.

Esta Ley establece que el empleador público o privado que cuente con un numero mínimo de veinticinco trabajadores esta obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de genero y diversidad de discapacidad en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. También determina esta norma que en el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicara en los sucesivos años. (Tomado del código del Trabajo de la República del Ecuador)

### - Alcance de la investigación

Para esta investigación se ha elegido el estudio de casos, dado que el mismo consiste en “el estudio de unos incidentes y hechos específicos y la recogida selectiva de información de carácter biográfico, de personalidad, intenciones y valores, permitiendo al que lo realiza, captar y reflejar los elementos de una situación que le dan significado... (existe en el estudio de casos) una cierta dedicación al conocimiento y descripción de lo ideocincrático y específico como legítimo en sí mismo” (Walker citado en Vazquez, Ángulo y Coords 1983: 16)

Por tal razón, el estudio de casos de tres personas con deficiencia visual, permitirá analizar la realidad de manera específica de la inclusión laboral, basándose en las percepciones de las mismas.

### -Metodología.

La metodología que se ha elegido para realizar esta investigación es la descripción y el análisis, ya que la misma consta básicamente de una presentación de la realidad de manera totalmente objetiva, y con ello permite lograr un análisis actual y dinámico de una situación en relación a ciertos elementos de la misma. Al poder describir una situación en particular y de manera objetiva, se logrará valorar una realidad actual



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

con el objetivo de modificar, reforzar o eliminar ciertos factores que influyen negativamente en cualquier situación.

### -Unidad de análisis:

La unidad de análisis de la presente investigación, la constituyen tres personas adultas, una mujer y dos hombres, los mismos que presentan deficiencia visual, y que además se encuentran actualmente incluidos en el sector laboral de la ciudad de Cuenca.

### -Procedimientos para controlar los factores que pueden afectar la validez de los resultados:

Para que los resultados no sean afectados, en primer lugar hay que cuidar que los mismos sean muy objetivos, por tal razón se procurará realizar grabaciones de las entrevistas realizadas para poder analizar de manera más detenida la información recolectada mediante la entrevista

### -Técnicas para la recolección de datos:

La entrevista:

Las entrevistas a profundidad serán aplicadas de forma individual a los casos planteados.

### -Especificar las herramientas que se utilizarán para controlar los factores que amenazan la validez y confiabilidad de los resultados:

Para que los resultados no sean afectados será necesario realizar grabaciones de las entrevistas para poder analizar de manera más detenida la información recolectada mediante esta técnica.

### -Procedimientos para garantizar aspectos éticos:

Con el objetivo de garantizar los aspectos éticos, se entregará un documento a todos los participantes de esta intervención. En dicho documento constará de manera detallada los objetivos de la investigación, lo que se espera de los colaboradores, y por último se planteará el consentimiento informado, en el cual se explicitará la libertad de los participantes de colaborar de manera totalmente voluntaria y confidencial.





## UNIVERSIDAD DE CUENCA

- **Bibliografía básica**

- Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política del Ecuador, Registro oficial, 2008.
- Educación obrera. Sindicatos y discapacidad: Promover el trabajo decente y combatir la discriminación. 2004.
- Ministerio de Relaciones Laborales, Código del Trabajo, Registro Oficial, 2008.
- Heron, R. Análisis del empleo y del trabajo: Directrices para identificar empleos para personas con discapacidades. Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad. - Ginebra: OIT, 2008
- Heron, R. y Murria, B. Cómo ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un empleo, Edición de América Latina ISBN 92-2-315116-3 2003
- Murray, B. y Heron, R. La vinculación laboral de las personas discapacitadas que buscan empleo. Elementos para un servicio efectivo. 2003
- O'Reilly, A. El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2007
- OIT *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 2002
- OIT. Trabajo Decente para las personas con discapacidad: Oficina Internacional del Trabajo (OIT). - Ginebra: OIT, 2009.
- Organización Internacional del Trabajo, Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: directrices / Ginebra: OIT, 2007.
- Roeske, H. Documento para discusión. Discapacidad y estrategias de lucha contra la pobreza: Cómo asegurarse de que el acceso de las personas con discapacidades a un trabajo decente y productivo forma parte del proceso de los DELP / Organización Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2007



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

- **Recursos humanos, materiales, técnicos y financieros**

- Humanos:

Personas con deficiencia visual.

Investigador

- Materiales:

Papel

Lápices

Esferos

Copias

- Técnicos

Computadora

Impresora

Grabadora de audio portátil

- Financieros

Trasporte

Copias

Impresiones

- **Presupuesto**

Para llevar a cabo la presente investigación se requerirá de ciertos gastos económicos en materiales para la investigación, los mismos serán justificados a continuación:

- Copias

- Impresiones

- Cartuchos de tinta para computadora

- Hojas



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

-Transporte

-Anillado

-Internet

Aproximadamente el valor económico que se requiere para la realización de la investigación es de 228 dólares.



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

- Cronograma

Actividades	Tiempo en meses
Elaboración del marco teórico: Para este primer paso de la investigación, será necesario realizar la búsqueda activa de libros tanto electrónicos como digitales, con el objetivo de analizar conceptos, teorías y leyes relacionadas con el tema de la investigación.	1 mes
Aplicación de entrevistas a personas con deficiencia visual Para llevar a cabo este paso de la investigación, es indispensable acudir en primera instancia al Departamento de Inserción Laboral de la Inspectoría del Trabajo, con el objetivo de pedir información respecto a como contactar a las tres personas con deficiencia visual incluidas en el sector laboral. Contactadas las personas, será necesario verificar su actitud voluntaria para participar en la presente investigación. Una vez confirmada la participación de los tres casos, se procederá a la aplicación de las entrevistas respectivas.	1 mes
Análisis de los resultados obtenidos en relación al marco legal, y las percepciones de personas con déficit visual respecto a la aplicación del mismo.	1 mes
Conclusiones finales	1 mes



UNIVERSIDAD DE CUENCA

## Anexo 2

---

### Entrevistas

---

#### GUIA DE ENTREVISTA

**Propósito:**

*El principal objetivo de esta entrevista es el de recolectar información en base a las percepciones y opiniones de personas con deficiencia visual a cerca de su proceso de inclusión laboral, para de esta manera poder realizar un análisis de la aplicación del mismo.*

- **Datos Personales**

Nombre: Diana Mercedes Campoverde Bravo

Edad: 28 años

Sexo: Femenino

Estado Civil: Soltera

Domicilio: Ricaurte (La Merced)

Teléfono: 084731538

Profesión: Economista

Ocupación: Oficinista

**Autora:**

María Eugenia Ochoa Guerrero



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Lugar de empleo: Etapa

- **Historia Personal**

Tipo de deficiencia visual:

Retinosis Pigmentaria

¿Desde cuándo presenta este tipo de deficiencia?

La noté con fuerza a raíz de los 18 años

¿A qué edad empezó a tomar conciencia de su limitación, y por qué?

A raíz de los 18 años cuando estaba estudiando notaba que me faltaba bastante la visión.

¿Cuáles fueron las principales limitaciones que experimentó durante su niñez?

La principal dificultad, se manifestaba en lugares oscuros, pero no era muy significativo

¿Cuáles fueron las principales limitaciones que experimentó durante su adolescencia?

En esta etapa no existía mayor dificultad, porque la Retinosis no se manifestaba con mayor fuerza, de pronto lo que recuerdo es que el sol me molestaba mucho.

¿Cuáles son las principales limitaciones que experimenta en la actualidad?

Una de las principales dificultades que experimento es el uso del transporte público, ya que no puedo leer los letreros de los buses, por lo cual utilizo transporte privado (taxi).



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Otra dificultad es que no puedo leer con fluidez, también se me dificulta la utilización de la computadora.

¿Con qué nivel de estudio cuenta?

Primaria \_\_\_\_\_ Secundaria \_\_\_\_\_ Superior X

En base a los niveles educativos anteriores, indique el tipo de educación que recibió:

Primaria: Educación Especial \_\_\_\_\_ Educación Regular X

Secundaria: Educación Especial \_\_\_\_\_ Educación Regular X

Superior: Educación Especial \_\_\_\_\_ Educación Regular X

### • Historia Laboral

-Búsqueda de empleo

¿Cómo fue el proceso en su búsqueda de empleo?

Cuando me gradué de la universidad tuve muchos conflictos por el hecho de que no conocía la ley de inserción laboral, y que ésta no se aplicaba. Lo más duro fue ver que mis compañeros conseguían trabajo y que yo también era profesional pero que tenía algunas limitaciones. Recibí algunas ofertas de trabajo, pero las rechacé por temor. Luego trabajé de voluntaria en el CONADIS, después trabajé en ETAPA, gracias al Ministerio de Trabajo.

Al momento de buscar trabajo ¿Ha mencionado su situación de discapacidad?

No mencionaba mi discapacidad, y esto me trajo conflictos porque me ofrecían puestos que no estaban acordes con mis capacidades.



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Al momento de solicitar trabajo, ¿Ha recibido una respuesta negativa o positiva?

En ETAPA Telecom, en un inicio me dieron una respuesta de rechazo, pero luego se vieron obligados a contratarme y pienso que para esto me ayudó mucho el hecho de tener un título profesional.

-Empleos anteriores

¿Cuáles han sido sus anteriores empleos?

Únicamente ha sido en ETAPA Telecom, y luego como se fusionó esta empresa con ETAPA los empleados pasamos a formar parte de esta institución (ETAPA).

¿Se ha sentido discriminado en sus anteriores empleos?

**No he tenido anteriores empleos.**

-Marco legal en relación a la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes

¿Qué conoce respecto al marco legal actual en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad?

Que la ley exige a todas las empresas que tengan más de 25 trabajadores contratar actualmente el 4% de personas con algún tipo de discapacidad. También conozco que tanto la remuneración como las funciones que se desempeñen deben estar acordes al tipo de discapacidad y la formación profesional.

¿Cree que actualmente existe igualdad de oportunidades en el acceso al ámbito laboral para personas con discapacidad?





## UNIVERSIDAD DE CUENCA

No hemos llegado a estar en igualdad de oportunidades, sin embargo se ha avanzado bastante en el sentido de que antes una persona con discapacidad tenía que pedir caridad. Es decir, hemos avanzado en relación al tiempo, pero no en lograr igualdad de oportunidades.

¿Conoce el número de personas que laboran actualmente en la empresa o institución en la que usted trabaja?

1218 personas

¿Existen más personas en situación de discapacidad trabajando en la misma institución o empresa en la que usted labora?

No \_\_\_\_\_ Si X ¿Cuántas? 20

-Programa de inserción laboral

¿Cómo se enteró del programa de inserción laboral de personas con discapacidad?

A través del CONADIS, cuando estuve realizando mi voluntariado.

¿Qué conoce respecto al programa de inserción laboral de personas con discapacidad?

Sé que actualmente existe en el CONADIS el Servicio de Inserción Laboral que trata de colocar a personas con algún tipo de discapacidad en las empresas; también en el Ministerio de Trabajo hay un área de inserción laboral.



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

¿Qué le parece el trabajo que está llevando a cabo el Consejo Nacional de Discapacidades en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad? (Todo el proceso)

Lo veo bastante bueno, pero todavía hay muchas deficiencias. Pero desde que tenemos a nuestro vicepresidente que tiene discapacidad, se ha dado mayor impulso a la inserción laboral, sin embargo falta mucho en relación a las sanciones que se deberían aplicar a las empresas que no cumplen con la ley. Así también, pienso que se deben de crear programas que sigan un proceso de inserción laboral.

-Empleo actual

¿En qué lugar trabaja actualmente?

ETAPA

Características de la institución:

¿La empresa o institución en la que labora actualmente es pública o privada?

Pública ☒ Privada ☐

¿Se han realizado adaptaciones de su puesto de trabajo para mejorar su desempeño en el mismo?

Lo único es que me ayudan un poco en la configuración de la computadora de acuerdo a mis necesidades visuales, es decir se agranda la información que se proyecta en la pantalla.



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

¿Cuántos días a la semana trabaja y cuantas horas diarias?

5 días y 8 horas diarias.

-Percepciones en torno a la inserción laboral

¿Piensa usted que hubiese podido acceder a su actual trabajo sin la intervención del Departamento de Inserción Laboral del Consejo Nacional de Discapacidades?

En mi caso me ayudó el Ministerio de Trabajo a colocarme, y pienso que sin la intervención de ellos no me hubieran contratado porque no existe la concientización necesaria.

¿Se siente a gusto con el trabajo que desempeña actualmente?

No totalmente, porque en este cargo estoy siendo su ocupada. A veces parece que las personas creen que en vez de tener deficiencia visual, tengo deficiencia mental; porque me dan tareas bastante sencillas y básicas que no corresponden a mi formación profesional, y a más de esto tengo un mínimo de funciones.

¿Cree que su puesto de trabajo responde a sus intereses, posibilidades y necesidades?

No, porque si hablamos de mis intereses no está de acuerdo a mi formación profesional, y en relación a las posibilidades podría dar más de mí en el trabajo.

¿Piensa usted que la remuneración que recibe por su trabajo responde al grado de responsabilidad y a las actividades que desempeña en el mismo?

A pesar de tener una formación profesional, no podría exigir una mayor remuneración, ya que las funciones que cumplo son mínimas.



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

¿Cómo se siente en su trabajo?

Rechazado \_\_\_\_\_

Discriminado X Porque a pesar de tener una formación profesional, no laboro en un área de acuerdo a mi profesión.

Sobreprotegido \_\_\_\_\_

Acogido X En el sentido de que algunos compañeros comprenden mi limitación visual y me apoyan.

Integrado \_\_\_\_\_

Plenamente incluido \_\_\_\_\_

¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?

Mala

Regular

Buena X Porque si me apoyan y me colaboran cuando les pido ayuda. Sin embargo, recuerdo que escuché un comentario muy fuerte entre compañeros, quienes manifestaban que si seguían contratando a personas con discapacidad, la empresa parecería un zoológico.

Muy Buena

Excelente

Otra

¿Cómo es la relación con su jefe?

Mala



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Regular

Buena X Porque ha tenido la apertura para escuchar mis necesidades.

Muy Buena

Excelente

Otra

¿La institución o empresa en la que labora le ha capacitado para el trabajo que desempeña? Si la respuesta es positiva, indique de que manera.

No he requerido de capacitación; porque las funciones que desempeño son bastante básicas.

¿Qué puede sugerir usted para mejorar su desempeño laboral en relación a los siguientes aspectos?

Espacio físico:

No requiero ninguna adaptación.

Relaciones interpersonales:

Es necesario realizar una concientización en relación al trato y a la ayuda que requieren las personas con discapacidad.

Actividad desempeñada (tiempo-remuneración):

Que me den la oportunidad de demostrar mis capacidades al darme tareas más complejas. No estoy de acuerdo en la remuneración que recibo, en relación a que no estoy ganando como profesional, sino como archivador.



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

### ***Agradecimiento:***

*Agradezco por la colaboración e información brindada en la presente entrevista, ya que será de gran utilidad para realizar un análisis e investigación de la marcha y efectividad de este nuevo proceso de inclusión laboral.*



UNIVERSIDAD DE CUENCA

## GUIA DE ENTREVISTA

### ***Propósito:***

*El principal objetivo de esta entrevista es el de recolectar información en base a las percepciones y opiniones de personas con deficiencia visual a cerca de su proceso de inclusión laboral, para de esta manera poder realizar un análisis de la aplicación del mismo.*

- **Datos Personales**

Nombre: Wilson Eduardo Álvarez Ocampo

Edad: 42 años

Sexo: Masculino

Estado Civil: Soltero

Domicilio: Las Herrerías 2-22

Teléfono: 4096522

Profesión: Licenciado en Ciencias de la Educación

Ocupación: Docente

Lugar de empleo: Universidad Politécnica Salesiana y SONVA

- **Historia Personal**

Tipo de deficiencia visual:

**Autora:**

María Eugenia Ochoa Guerrero



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

### Retinosis Pigmentaria

¿Desde cuándo presenta este tipo de deficiencia?

Me detectaron desde los 17 años.

¿A qué edad empezó a tomar conciencia de su limitación, y por qué?

A partir de los 17 años, porque se me desarrolló con mayor fuerza la pérdida de la visión.

¿Cuáles fueron las principales limitaciones que experimentó durante su niñez?

La principal limitación fue la socialización, porque no podía realizar los mismos juegos que mis compañeros.

¿Cuáles fueron las principales limitaciones que experimentó durante su adolescencia?

La socialización nocturna, porque me cohibía de salir a las fiestas con mis amigos y entonces evitaba asistir a estas reuniones.

¿Cuáles son las principales limitaciones que experimenta en la actualidad?

La movilidad en relación a la utilización del transporte público.

¿Con qué nivel de estudio cuenta?

Primaria \_\_\_\_\_

Secundaria \_\_\_\_\_

Superior X

En base a los niveles educativos anteriores, indique el tipo de educación que recibió:

**Autora:**

María Eugenia Ochoa Guerrero





## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Primaria:	Educación Especial _____	Educación Regular X
Secundaria:	Educación Especial _____	Educación Regular X
Superior:	Educación Especial _____	Educación Regular X

### • Historia Laboral

-Búsqueda de empleo

¿Cómo fue el proceso en su búsqueda de empleo?

En los primeros años no tenía inconveniente ya que tenía un buen remanente visual. Me inicié como docente de música en la academia de música “Saulo”; luego trabajé en el ecológico Luis Cordero; luego conseguí el empleo en la Politécnica y en el año 2007 en SONVA.

Al momento de buscar trabajo ¿Ha mencionado su situación de discapacidad?

No he mencionado, ya que en mis dos primeros empleos los patronos eran conocidos míos, mientras que en mis dos actuales empleos era un requisito ser persona con discapacidad.

Al momento de solicitar trabajo, ¿Ha recibido una respuesta negativa o positiva?

No he experimentado esta situación ya que en las cuatro oportunidades que he tenido he sido convocado.

-Empleos anteriores

¿Cuáles han sido sus anteriores empleos?



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

He trabajado como comerciante, profesor de una academia de música, ecológico Luis Cordero, Universidad Politécnica Salesiana y SONVA.

¿Se ha sentido discriminado en sus anteriores empleos?

Si me he sentido discriminado en mis anteriores empleos, por ejemplo cuando trabajé de profesor de música generalmente no me convocaban a las reuniones de profesores y en mi actual trabajo siento que no me integran al grupo de trabajo.

-Marco legal en relación a la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes

¿Qué conoce respecto al marco legal actual en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad?

Actualmente la ley ampara para que se dé la inserción de personas con capacidades diferentes dentro de todos los ámbitos.

¿Cree que actualmente existe igualdad de oportunidades en el acceso al ámbito laboral para personas con discapacidad?

No, ya que sigue influyendo la formación profesional e incluso el tipo de discapacidad, ya que por ejemplo la discapacidad visual es mas marginada que la discapacidad física.

¿Conoce el número de personas que laboran actualmente en la empresa o institución en la que usted trabaja?

170 personas



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

¿Existen más personas en situación de discapacidad trabajando en la misma institución o empresa en la que usted labora?

No \_\_\_\_\_ Si X ¿Cuántas? 3

-Programa de inserción laboral

¿Cómo se enteró del programa de inserción laboral de personas con discapacidad?

No fui insertado por ningún programa de inclusión laboral.

¿Qué conoce respecto al programa de inserción laboral de personas con discapacidad?

Conozco que existen dos programas de inserción laboral, por un lado he escuchado comentarios muy buenos respecto al SIL, por otro lado he escuchado comentarios negativos de la función que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo.

¿Qué le parece el trabajo que está llevando a cabo el Consejo Nacional de Discapacidades en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad? (Todo el proceso)

El CONADIS no está encargado de realizar inserción laboral.

-Empleo actual

¿En qué lugar trabaja actualmente?

Universidad Politécnica y SONVA.

Características de la institución:

¿La empresa o institución en la que labora actualmente es pública o privada?



**UNIVERSIDAD DE CUENCA**

Pública X

Privada X

¿Se han realizado adaptaciones de su puesto de trabajo para mejorar su desempeño en el mismo?

No ha sido necesario, porque en los dos empleos estoy trabajando con el JAWS.

¿Cuántos días a la semana trabaja y cuantas horas diarias?

En la Politécnica 5días 20Horas y en SONVA 4días 15horas.

-Percepciones en torno a la inserción laboral

¿Piensa usted que hubiese podido acceder a su actual trabajo sin la intervención del Departamento de Inserción Laboral del Consejo Nacional de Discapacidades?

¿Se siente a gusto con el trabajo que desempeña actualmente?

Sí, porque siento que estoy preparado para la función que desempeño en mis actuales trabajos, y a más de esto trabajo en lo que me gusta.

¿Cree que su puesto de trabajo responde a sus intereses, posibilidades y necesidades?

Sí, pero en relación a los intereses siempre se aspira a algo mejor, tanto profesional como en lo referente a la remuneración.

¿Piensa usted que la remuneración que recibe por su trabajo responde al grado de responsabilidad y a las actividades que desempeña en el mismo?

Sí, porque está de acuerdo a las horas que trabajo con el sueldo que recibo.



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

¿Cómo se siente en su trabajo?

Rechazado \_\_\_\_\_

Discriminado ☒ Porque siento que en mi trabajo de la Politécnica mis compañeras suelen aislarme en todo acto social que realiza la institución.

Sobreprotegido \_\_\_\_\_

Acogido \_\_\_\_\_

Integrado ☒ Esto en relación a que me puedo desempeñar adecuadamente en mis tareas diarias, ya que cuento con los instrumentos necesarios para valerme por mi mismo.

Plenamente incluido \_\_\_\_\_

¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?

Mala

Regular

Buena

Muy Buena ☒ En relación a mis compañeros de SONVA, ya que ellos me comprenden y estamos en la misma situación; mientras que en la Politécnica me siento discriminado, por las razones anteriores.

Excelente

Otra

¿Cómo es la relación con su jefe?

Mala



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Regular

Buena

Muy Buena X Esto en relación a la Politécnica porque hay una buena comunicación y confianza. En relación a SONVA debo aclarar que no tengo jefe.

Excelente

Otra

¿La institución o empresa en la que labora le ha capacitado para el trabajo que desempeña? Si la respuesta es positiva, indique de que manera.

En SONVA si me han capacitado por medio de cursos de computación. En la Politécnica no me han capacitado, pero me han facilitado los permisos requeridos.

¿Qué puede sugerir usted para mejorar su desempeño laboral en relación a los siguientes aspectos?

Espacio físico:

Ninguno

Relaciones interpersonales:

Un taller de sensibilización a todo el personal.

Actividad desempeñada (tiempo-remuneración):

Implementación de mejores equipos de computación y en tiempo ninguna. En relación a la remuneración, si me gustaría ganar un poco más.



**UNIVERSIDAD DE CUENCA**

***Agradecimiento:***

*Agradezco por la colaboración e información brindada en la presente entrevista, ya que será de gran utilidad para realizar un análisis e investigación de la marcha y efectividad de este nuevo proceso de inclusión laboral.*



UNIVERSIDAD DE CUENCA

## GUIA DE ENTREVISTA

### ***Propósito:***

*El principal objetivo de esta entrevista es el de recolectar información en base a las percepciones y opiniones de personas con deficiencia visual a cerca de su proceso de inclusión laboral, para de esta manera poder realizar un análisis de la aplicación del mismo.*

### • **Datos Personales**

Nombre: Vicente Agustín Quevedo Castillo.

Edad: 42 años.

Sexo: Masculino

Estado Civil: Casado

Domicilio: Las Herrerías 2-22

Teléfono:

Profesión: Músico

Ocupación: Agente-Atención al cliente.

Lugar de empleo: Etapa

### • **Historia Personal**

Tipo de deficiencia visual:

**Autora:**

María Eugenia Ochoa Guerrero





## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Ceguera total.

¿Desde cuándo presenta este tipo de deficiencia?

Desde mi nacimiento presenté baja visión y fue progresivo.

¿A qué edad empezó a tomar conciencia de su limitación, y por qué?

A los 7 años, ya que me vi limitado sobre todo en actividades lúdicas.

¿Cuáles fueron las principales limitaciones que experimentó durante su niñez?

El poder acceder a los textos escritos en tinta.

¿Cuáles fueron las principales limitaciones que experimentó durante su adolescencia?

El acceder a un empleo, ya que tuve que trabajar desde muy niño.

¿Cuáles son las principales limitaciones que experimenta en la actualidad?

Ninguna.

¿Con qué nivel de estudio cuenta?

Primaria \_\_\_\_\_ Secundaria ☒ Superior

En base a los niveles educativos anteriores, indique el tipo de educación que recibió:

Primaria: Educación Especial ☒ Educación Regular

Secundaria: Educación Especial \_\_\_\_\_ Educación Regular ☒

Superior: Educación Especial \_\_\_\_\_ Educación Regular



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

- **Historia Laboral**

-Búsqueda de empleo

¿Cómo fue el proceso en su búsqueda de empleo?

Empecé a vender velas en la iglesia Catedral, luego trabajé en alquiler de teléfono, luego en un programa de radio, en la fábrica de embutidos la Europea, cabe recalcar que para conseguir estos empleos he tenido que luchar mucho y esforzarme por mi mismo.

Al momento de buscar trabajo ¿Ha mencionado su situación de discapacidad?

Sí, dado que desde pequeño he aprendido a aceptar mi limitación y a luchar para defender mis derechos, y para eso es necesario admitir que tengo una limitación.

Al momento de solicitar trabajo, ¿Ha recibido una respuesta negativa o positiva?

En la Europea recibí una respuesta positiva y me incorporaron a la fábrica inmediatamente. También recibí respuestas negativas, dado que para ingresar a todos mis empleos he tenido que insistir demasiado, por ejemplo en etapa dejé varias carpetas y cuando me entrevistaron, se burlaron diciéndome que vaya a trabajar en el área número 27, a lo que pregunté en qué consistía y me respondieron que debía subir a los postes para cambiar cables.

-Empleos anteriores

¿Cuáles han sido sus anteriores empleos?

Vender velas, radio Tarqui, radio Carrusel y radio Tropicana, fui presidente de SONVA, la Europea y Etapa.



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

¿Se ha sentido discriminado en sus anteriores empleos?

No, a excepción de Etapa, ya que desde un inicio tuve que insistir demasiado dejando varias carpetas, y a mas de esto tuve que enviar un oficio en el cual daba a conocer la obligatoriedad que ellos tenían para contratar a personas con discapacidad.

-Marco legal en relación a la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes

¿Qué conoce respecto al marco legal actual en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad?

Lo que está en la ley, que por cada 50% de trabajadores debe haber una persona con discapacidad, pero que no se cumple. Conozco también que existen multas a las empresas que no contratan personas discapacitadas.

¿Cree que actualmente existe igualdad de oportunidades en el acceso al ámbito laboral para personas con discapacidad?

No hay igualdad de oportunidades, porque si una persona con discapacidad se va a solicitar trabajo generalmente se le cierran las puertas, si no se les amenaza con un oficio para ser tomados en cuenta.

¿Conoce el número de personas que laboran actualmente en la empresa o institución en la que usted trabaja?

1360 personas.

¿Existen más personas en situación de discapacidad trabajando en la misma institución o empresa en la que usted labora?



**UNIVERSIDAD DE CUENCA**

No \_\_\_\_\_ Si X ¿Cuántas? 2

-Programa de inserción laboral

¿Cómo se enteró del programa de inserción laboral de personas con discapacidad?

Yo conseguí mi trabajo personalmente y no por medio de ningún programa de inserción laboral.

¿Qué conoce respecto al programa de inserción laboral de personas con discapacidad?

SIL Servicio de Inserción Laboral, que es una fundación que garantiza la inclusión y es pagada por la petrolera. También hay otro programa que es del Ministerio de Trabajo.

¿Qué le parece el trabajo que está llevando a cabo el Consejo Nacional de Discapacidades en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad? (Todo el proceso)

El CONADIS no realiza la inserción laboral.

-Empleo actual

¿En qué lugar trabaja actualmente?

Etaa.

Características de la institución:

¿La empresa o institución en la que labora actualmente es pública o privada?

Pública X Privada \_\_\_\_\_



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

¿Se han realizado adaptaciones de su puesto de trabajo para mejorar su desempeño en el mismo?

No, aunque he pedido que se me adapte el programa de JAWS, sin embargo no he tenido una respuesta favorable.

¿Cuántos días a la semana trabaja y cuantas horas diarias?

5días, 8horas diarias.

-Percepciones en torno a la inserción laboral

¿Piensa usted que hubiese podido acceder a su actual trabajo sin la intervención del Departamento de Inserción Laboral del Consejo Nacional de Discapacidades?

No fui insertado por ninguno de estos programas.

¿Se siente a gusto con el trabajo que desempeña actualmente?

Sí, porque es un trabajo que lo conseguí con esfuerzo y pienso que lo realizo de la mejor manera posible.

¿Cree que su puesto de trabajo responde a sus intereses, posibilidades y necesidades?

Sí, porque el hecho de dar información a los clientes que llegan es algo que lo puedo realizar sin mayor dificultad, y además esta función es de mi agrado.



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

¿Piensa usted que la remuneración que recibe por su trabajo responde al grado de responsabilidad y a las actividades que desempeña en el mismo?

Sí, porque lo que gano en Etapa es mejor a lo que ganaba en mis anteriores empleos.

¿Cómo se siente en su trabajo?

Rechazado \_\_\_\_\_

Discriminado \_\_\_\_\_

Sobreprotegido \_\_\_\_\_

Acogido \_\_\_\_\_

Integrado ☒ Porque las personas que trabajan conmigo saben entender y ayudarme en lo que necesito y esto me ayuda mucho a desempeñarme efectivamente en mi trabajo.

Plenamente incluido \_\_\_\_\_

¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?

Mala

Regular

Buena

Muy Buena ☒ Porque ellos siempre me colaboran en todo lo que necesito.

Excelente

Otra

¿Cómo es la relación con su jefe?

Mala

**Autora:**  
María Eugenia Ochoa Guerrero



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Regular

Buena    X    Porque hay ocasiones en las que mi jefe da cierta información a mis compañeros y yo tengo que estar luego averiguando que dijo.

Muy Buena

Excelente

Otra

¿La institución o empresa en la que labora le ha capacitado para el trabajo que desempeña? Si la respuesta es positiva, indique de que manera.

Sí, 15 días en práctica y a más de esto me enviaron a un seminario de atención al cliente.

¿Qué puede sugerir usted para mejorar su desempeño laboral en relación a los siguientes aspectos?

Espacio físico:

Implementar el programa de JAWS.

Relaciones interpersonales:

Creo que se debería mejorar la comunicación entre jefes y empleados.

Actividad desempeñada (tiempo-remuneración):

Agente-Atención al cliente y estoy conforme con este aspecto.

***Agradecimiento:***



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

*Agradezco por la colaboración e información brindada en la presente entrevista, ya que será de gran utilidad para realizar un análisis e investigación de la marcha y efectividad de este nuevo proceso de inclusión laboral.*





UNIVERSIDAD DE CUENCA

## GUIA DE ENTREVISTA

### ***Propósito:***

*El principal objetivo de esta entrevista es el de recolectar información en base a las percepciones y opiniones de personas con deficiencia visual a cerca de su proceso de inclusión laboral, para de esta manera poder realizar un análisis de la aplicación del mismo.*

### • **Datos Personales**

Nombre: Ana del Rocío Curillo Pineda

Edad: 28 años

Sexo: Femenino

Estado Civil: Divorciada

Domicilio: Las Herrerías 2-22

Teléfono: 4087969

Profesión:

Ocupación: Agente-Atención al cliente.

Lugar de empleo: Etapa.

### • **Historia Personal**

Tipo de deficiencia visual:

**Autora:**

María Eugenia Ochoa Guerrero



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Ceguera total – Desprendimiento de retina.

¿Desde cuándo presenta este tipo de deficiencia?

Desde los 8 años.

¿A qué edad empezó a tomar conciencia de su limitación, y por qué?

Cuando inicié la etapa escolar, dado que me di cuenta que no podía leer como los demás niños.

¿Cuáles fueron las principales limitaciones que experimentó durante su niñez?

No experimenté ninguna limitación ya que nunca fui marginada.

¿Cuáles fueron las principales limitaciones que experimentó durante su adolescencia?

Principalmente en el estudio porque no podía acceder a materias como matemáticas, manualidades y cultura física.

¿Cuáles son las principales limitaciones que experimenta en la actualidad?

Una de las principales dificultades que tengo actualmente es el hecho de no poder ayudarles a mis hijos en sus estudios, otra dificultad es la movilidad por medio del transporte público.

¿Con qué nivel de estudio cuenta?

Primaria \_\_\_\_\_ Secundaria ☒ Superior



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

En base a los niveles educativos anteriores, indique el tipo de educación que recibió:

Primaria:	Educación Especial	X	Educación Regular
Secundaria:	Educación Especial	_____	Educación Regular X
Superior:	Educación Especial	_____	Educación Regular

### • Historia Laboral

-Búsqueda de empleo

¿Cómo fue el proceso en su búsqueda de empleo?

Empecé dejando carpetas en varias instituciones en las cuales no tuve una respuesta positiva, luego me enteré del SIL y dejé la carpeta para que me ayuden a buscar trabajo, por medio de ellos conseguí trabajo.

Al momento de buscar trabajo ¿Ha mencionado su situación de discapacidad?

En el caso de la venta de lotería no fue necesario mencionar mi discapacidad, porque a cualquier persona le entregan los billetes de lotería para que venda, y en los otros empleos no fue necesario mencionar porque de ante mano se dan cuenta.

Al momento de solicitar trabajo, ¿Ha recibido una respuesta negativa o positiva?

He recibido dos respuestas negativas y una positiva que fue en Etapa. Las respuestas negativas fueron en la clínica La Paz y Etapa Telecom.

-Empleos anteriores

¿Cuáles han sido sus anteriores empleos?



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Comencé alquilando teléfono, luego tuve un kiosco, luego vendía boletos de lotería, venta de lácteos y después volví a vender loterías y por último me llamaron a trabajar en Etapa

¿Se ha sentido discriminado en sus anteriores empleos?

No, porque estos han sido particulares.

-Marco legal en relación a la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes

¿Qué conoce respecto al marco legal actual en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad?

Lo que yo he escuchado a sido que por cada 25% de empleados debe haber algunos cieguitos.

¿Cree que actualmente existe igualdad de oportunidades en el acceso al ámbito laboral para personas con discapacidad?

No, sin embargo somos nosotros los discapacitados, quienes debemos superarnos y demostrar que si podemos enfrentarnos a situaciones que la vida nos da.

¿Conoce el número de personas que laboran actualmente en la empresa o institución en la que usted trabaja?

No.

¿Existen más personas en situación de discapacidad trabajando en la misma institución o empresa en la que usted labora?

No \_\_\_\_\_ Si X ¿Cuántas? 1



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

-Programa de inserción laboral

¿Cómo se enteró del programa de inserción laboral de personas con discapacidad?

Por medio del presidente de SONVA, quien nos informó de la existencia del SIL.

¿Qué conoce respecto al programa de inserción laboral de personas con discapacidad?

Es un programa que realiza inserción laboral de personas con discapacidad por medio de un proceso de acompañamiento en el que están pendientes, desde el momento en el que dejan la carpeta hasta después que se consigue el trabajo.

¿Qué le parece el trabajo que está llevando a cabo el Consejo Nacional de Discapacidades en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad? (Todo el proceso)

Solo conozco respecto al SIL.

-Empleo actual

¿En qué lugar trabaja actualmente?

Etaa.

Características de la institución:

¿La empresa o institución en la que labora actualmente es pública o privada?

Pública      X      Privada \_\_\_\_\_



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

¿Se han realizado adaptaciones de su puesto de trabajo para mejorar su desempeño en el mismo?

No, aunque si les he pedido que me instalen el programa de JAWS.

¿Cuántos días a la semana trabaja y cuantas horas diarias?

5días, 8horas diarias.

-Percepciones en torno a la inserción laboral

¿Piensa usted que hubiese podido acceder a su actual trabajo sin la intervención del Departamento de Inserción Laboral del Consejo Nacional de Discapacidades?

No, porque mi trabajo lo conseguí por insistencia del SIL.

¿Se siente a gusto con el trabajo que desempeña actualmente?

Sí, porque a mí me gusta mucho estar en contacto con otras personas y me gusta hablar mucho y por eso pienso que estoy en el puesto indicado.

¿Cree que su puesto de trabajo responde a sus intereses, posibilidades y necesidades?

Claro porque es un puesto en el que me siento tranquila en relación a mis anteriores puestos y poco a poco he ido aprendiendo toda la información que necesito para ayudar a cualquier cliente.

¿Piensa usted que la remuneración que recibe por su trabajo responde al grado de responsabilidad y a las actividades que desempeña en el mismo?



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Sí, porque la responsabilidad que tengo es equivalente al sueldo que recibo.

¿Cómo se siente en su trabajo?

Rechazado \_\_\_\_\_

Discriminado \_\_\_\_\_

Sobreprotegido \_\_\_\_\_

Acogido \_\_\_\_\_

Integrado ☒ Porque tanto mi jefe como mis compañeros son muy buenos.

Plenamente incluido \_\_\_\_\_

¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?

Mala

Regular

Buena

Muy Buena ☒ porque ellos siempre han estado pendientes de mi, de ayudarme en todo lo que he necesitado y pienso que tenemos una linda amistad con la mayoría de ellos.

Excelente

Otra

¿Cómo es la relación con su jefe?

Mala

Regular

Buena



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Muy Buena

Excelente X Porque mi jefe siempre está pendiente de lo que yo necesito y desde un inicio les indicó a todos mis compañeros que debían ayudarme en todo lo que necesito.

Otra

¿La institución o empresa en la que labora le ha capacitado para el trabajo que desempeña? Si la respuesta es positiva, indique de que manera.

Sí, me han capacitado por medio de un curso de atención al cliente.

¿Qué puede sugerir usted para mejorar su desempeño laboral en relación a los siguientes aspectos?

Espacio físico:

Quizá se podría adecuar un baño que se encuentre cerca a las oficinas ya que actualmente tengo que recorrer el espacio donde están los clientes.

Relaciones interpersonales:

Tal vez sería bueno realizar una charla de sensibilización

Actividad desempeñada (tiempo-remuneración):

Para mejorar las funciones que desempeño es necesario que me instalen el JAWS.

### ***Agradecimiento:***

*Agradezco por la colaboración e información brindada en la presente entrevista, ya que será de gran utilidad para realizar un análisis e investigación de la marcha y efectividad de este nuevo proceso de inclusión laboral.*





UNIVERSIDAD DE CUENCA

Anexo 3

Tabla de Resultados

TABLA DE RESULTADOS

Preguntas	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
<b>• Datos Personales</b>				
Nombre	Diana Campoverde	Vicente Agustín Quevedo	Ana del Rocío Curillo	Wilson Álvarez
Edad	28 años	42 años	28 años	42 años
Sexo	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Estado Civil	Soltera	Casado	Divorciada	Soltero
Domicilio	Ricaurte	Las Herrerías 2-22	Las Herrerías 2-22	Las Herrerías 2-22
Teléfono	084731538		4087965	4096522
Profesión	Economista	Músico		Licenciado en ciencias de la Educación
Ocupación	Oficinista	Agente-Atención al cliente	Agente-Atención al cliente	Docente
Lugar de empleo	Etapa	Etapa	Etapa	Universidad Politécnica Salesiana y SONVA



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

• Historia Personal				
Tipo de deficiencia visual	Retinosis Pigmentaria	Ceguera total	Ceguera total (desprendimiento de retina) Retinosis pigmentaria	
¿Desde cuándo presenta este tipo de deficiencia?	Desde los 18 años	Desde mi nacimiento	Desde los ocho años	Me detectaron desde los 17 años
¿A qué edad empezó a tomar conciencia de su limitación, y por qué?	Desde los 18 años, cuando estaba estudiando notaba que me faltaba bastante la visión	A los 7 años, ya que me vi limitado sobre todo en actividades lúdicas	Cuando inicié la etapa escolar, dado que me di cuenta que no podía leer como los demás niños	A partir de los 17 años porque se me desarrolló la pérdida de la visión con mayor fuerza
¿Cuáles fueron las principales limitaciones que experimentó durante su niñez?	Cuando me encontraba en lugares oscuros	El poder acceder a los textos escritos en tinta	No experimenté ninguna limitación, ya que nunca me sentí marginada	La principal limitación fue la socialización, dado que no podía realizar los mismos juegos que mis compañeros
¿Cuáles fueron las principales limitaciones que experimentó durante su adolescencia?	El sol me molestaba demasiado	El acceder a un empleo, ya que tuve que trabajar desde muy niño	Principalmente en el estudio porque no podía acceder a materias como matemáticas, manualidades y cultura física	La socialización nocturna, porque me cohibía de salir a las fiestas con mis amigos y entonces evitaba asistir a estas reuniones



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

¿Cuáles son las principales limitaciones que experimenta en la actualidad?	El uso del transporte público, leer con fluidez y la utilización de la computadora	Ninguna	Una de las principales dificultades que tengo actualmente, es el hecho de no poder ayudarles a mis hijos en sus estudios. Otra dificultad, es la movilidad por medio del transporte público	La principal limitación que experimento actualmente es en la movilidad en relación a la utilización del transporte público
¿Con qué nivel de estudio cuenta?	Superior	Secundaria	Secundaria	Superior
<b>• Historia Laboral</b>				
¿Cómo fue el proceso en su búsqueda de empleo?	Fue muy difícil porque no conocía la ley de inserción laboral. Recibí algunas ofertas de trabajo, pero las rechacé por temor a que mi limitación visual no me permitiera desempeñarme adecuadamente. Luego al ver que no conseguía empleo fui de voluntaria al CONADIS, y luego conseguí trabajo en	Empecé a vender velas en la iglesia Catedral, luego trabajé en alquiler de teléfono, posteriormente en un programa de radio, en la fábrica de embutidos la Europea y actualmente trabajo en Etapa	En un inicio trabajé alquilando teléfono, luego tuve un kiosco, luego trabajé vendiendo lotería, venta de lácteos. Posteriormente, dejé carpetas en varias instituciones, en las cuales no tuve una respuesta positiva. Luego me enteré del SIL y dejé la carpeta para que me ayuden a buscar trabajo, y	En los primeros años no tenía inconveniente, ya que tenía un buen remanente visual. Me inicié como docente de música en la academia de música de Saúl, luego trabajé en el Ecológico Luis Cordero. Posteriormente conseguí el empleo en la Politécnica y luego de unos



# UNIVERSIDAD DE CUENCA

	Etapa		ellos me consiguieron empleo en Etapa	años en SONVA
Al momento de solicitar trabajo, ¿Ha recibido una respuesta negativa o positiva?	En Etapa en un inicio me dieron una respuesta de rechazo, pero luego se vieron obligados a contratarme, y pienso que para esto me ayudó mucho el hecho de tener un título profesional	Generalmente he recibido respuestas negativas, dado que para ingresar a todos mis empleos he tenido que insistir demasiado. Por ejemplo en Etapa dejé varias carpetas y cuando me entrevistaron, se burlaron diciéndome que vaya a trabajar en el área 27, a lo que pregunté en qué consistía, y me respondieron que debía subir a los postes para cambiar cables. Por otro lado, recuerdo que en el único lugar que recibí una respuesta positiva fue en	He recibido dos respuestas negativas que fueron una en la clínica la Paz y la otra en Etapa Telecom. Y recibí una respuesta positiva en Etapa	No he experimentado esta situación, ya que en las cuatro oportunidades que he tenido he sido convocado



# UNIVERSIDAD DE CUENCA

		la Europea		
¿Cuáles han sido sus anteriores empleos?	Solo trabajado en Etapa	Vender velas, radio Tarqui, radio Carrusel, radio Tropicana, la Europea, también fui presidente de SONVA	Alquiler de teléfono, kiosco, venta de lotería y venta de lácteos	He trabajado como comerciante, profesor de una academia de música, en el Ecológico Luis Cordero, Universidad Politécnica Salesiana y SONVA
¿Se ha sentido discriminado en sus anteriores empleos?	No he tenido anteriores empleos	No, a excepción de Etapa, ya que desde un inicio tuve que insistir demasiado, dejando varias carpetas, y a más de esto tuve que enviar un oficio en el cual daba a conocer la obligatoriedad que ellos tenían para contratar a personas con discapacidad	No, porque estos han sido particulares	Si me he sentido discriminado en mis anteriores empleos, por ejemplo cuando trabajé de profesor de música generalmente no me convocaban a las reuniones de profesores. Y en mi actual trabajo siento que no me integran al grupo de trabajo
¿Qué conoce respecto al marco legal actual en relación a la inclusión laboral de personas	Que la ley exige a todas las empresas que tienen más de 25 trabajadores contratar	Conozco que por cada 50% de trabajadores debe haber 1 persona con discapacidad,	Lo que he escuchado a sido que por cada 25 empleados debe haber algunos cieguitos	Actualmente la ley ampara para que se dé la inserción de personas con capacidades diferentes



# UNIVERSIDAD DE CUENCA

con discapacidad?	actualmente el 4% de personas con algún tipo de discapacidad. También conozco que tanto la remuneración como las funciones deben estar acordes al tipo de discapacidad y la formación profesional	pero esto no se cumple. También conozco que existen muchas a las empresas que no contratan a personas con discapacidad		dentro de todos los ámbitos
¿Cree que actualmente existe igualdad de oportunidades en el acceso al ámbito laboral para personas con discapacidad?	No hemos llegado a estar en igualdad de oportunidades, sin embargo se ha avanzado bastante en el sentido de que antes una persona con discapacidad tenía que pedir caridad. Es decir, hemos avanzado en relación al tiempo, pero no en lograr igualdad de oportunidades	No hay igualdad de oportunidades, porque si una persona con discapacidad se va a solicitar trabajo, generalmente se le cierran las puertas sino se les amenaza con un oficio para ser tomados en cuenta	No, sin embargo somos nosotros los discapacitados quienes debemos superarnos y demostrar que si podemos enfrentarnos a situaciones que la vida nos presenta	No, ya que sigue influyendo la formación profesional, e incluso el tipo de discapacidad, ya que por ejemplo la discapacidad visual es más marginada que la discapacidad física
¿Conoce el número de personas que laboran actualmente en	1218 personas	1360 personas	No	170 personas en la Politécnica



# UNIVERSIDAD DE CUENCA

la empresa o institución en la que usted trabaja?				
¿Existen más personas en situación de discapacidad trabajando en la misma institución o empresa en la que usted labora?	20 personas	2 personas	1 persona	3 personas
¿Cómo se enteró del programa de inserción laboral de personas con discapacidad?	A través del CONADIS cuando estuve realizando mi voluntariado	Yo conseguí mi trabajo personalmente , y no por medio de ningún programa de inserción laboral	Me enteré por medio del presidente de SONVA, quien nos informó de la existencia del SIL	No fui insertado por ningún programa de inclusión laboral
¿Qué conoce respecto al programa de inserción laboral de personas con discapacidad?	Sé que actualmente existe en el CONADIS el servicio de inserción laboral. También en el Ministerio de Trabajo hay un área de inserción laboral	Conozco que existe el SIL, que es una fundación que garantiza la inclusión laboral y es pagada por la Petrolera. También hay otro programa que es del Ministerio de Trabajo	Conozco que es un programa que realiza inserción laboral de personas con discapacidad, por medio de un proceso de acompañamiento, en el que están pendientes, desde el momento que uno deja la	Conozco que existen dos programas, por un lado he escuchado comentarios muy buenos respecto al SIL, por otro lado he escuchado comentarios negativos de la función que lleva a cabo el



# UNIVERSIDAD DE CUENCA

			carpeta hasta después que se consigue el trabajo	Ministerio de Trabajo
¿Qué le parece el trabajo que está llevando a cabo el Consejo Nacional de Discapacidades en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad? (Todo el proceso)	Lo veo bastante bueno, pero todavía hay muchas deficiencias, pero desde que tenemos a nuestro vicepresidente que tiene discapacidad, se ha dado mayor impulso a la inserción laboral, sin embargo pienso que hace falta sancionar a las empresas que no cumplen con la ley, y falta hacer programas más estructurados	El CONADIS no realiza directamente la inserción laboral	Solo conozco respecto al SIL	El CONADIS no está encargado de realizar inserción laboral
¿En qué lugar trabaja actualmente?	Etapas	Etapas	Etapas	Universidad Politécnica Salesiana y SONVA
¿La empresa o institución en la que labora actualmente es pública o privada?	Pública	Pública	Pública	Privada y pública





# UNIVERSIDAD DE CUENCA

¿Se han realizado adaptaciones de su puesto de trabajo para mejorar su desempeño en el mismo?	Lo único que me han ayudado es la configuración de la computadora, para poder agrandar la información que se proyecta en la pantalla	No, aunque he pedido que se me adapte el programa JAWS, sin embargo no he tenido una respuesta favorable	No, aunque si les he pedido que me instalen el programa JAWS	No ha sido necesario porque en los dos empleos estoy trabajando con el JAWS
¿Cuántos días a la semana trabaja y cuantas horas diarias?	5 días a la semana y 8 horas diarias	5 días a la semana y 8 horas diarias	5 días a la semana y 8 horas diarias	N la Politécnica trabajo 5 días y 20 horas a la semana En SONVA 4 días y 15 horas a la semana
¿Piensa usted que hubiese podido acceder a su actual trabajo sin la intervención del Departamento de Inserción Laboral del Consejo Nacional de Discapacidades ?	En mi caso me ayudó el Ministerio de Trabajo a colocarme en mi actual trabajo, y pienso que sin la intervención de ellos no me hubieran contratado, porque no existe la concientización necesaria		No, porque conseguí mi trabajo gracias a la insistencia del SIL	
¿Se siente a	No totalmente,	Sí, porque es	Sí, porque a mí	Sí, porque



# UNIVERSIDAD DE CUENCA

gusto con el trabajo que desempeña actualmente?	porque en este cargo estoy siendo sub-ocupada, a veces parece que las personas creen que en vez de tener deficiencia visual, tengo deficiencia mental, porque me dan tareas bastante sencillas y básicas, que no corresponden a mi formación profesional, y además me dan un mínimo de funciones	un trabajo que lo conseguí con esfuerzo, y pienso que lo realizo de la mejor manera posible	me gusta mucho estar en contacto con otras personas y me gusta hablar mucho y por eso pienso que estoy en el puesto indicado	siento que estoy preparado para la función que desempeño en mis actuales trabajos, y a más de esto trabajo en lo que me gusta
¿Cree que su puesto de trabajo responde a sus intereses, posibilidades y necesidades?	No, porque si hablamos de mis intereses no está de acuerdo a mi formación profesional; en relación a las posibilidades, podría dar más de mí en el trabajo	Sí, porque el hecho de dar información a los clientes que llegan es algo que lo puedo realizar sin mayor dificultad, y además esta función es de mi agrado	Claro, porque es un puesto en el que me siento tranquila en relación a mis anteriores puestos. Y poco a poco he ido aprendiendo toda la información que necesito para ayudar a cualquier cliente	Sí, pero en relación a los intereses siempre se aspira a algo mejor, tanto profesional como en lo referente a la remuneración
¿Piensa usted que la remuneración que recibe por	A pesar de tener una formación profesional, no	Sí, porque lo que gano en Etapa es mucho mejor a	Sí, porque la responsabilidad que tengo es equivalente al	Sí, porque está de acuerdo las horas que trabajo con el



# UNIVERSIDAD DE CUENCA

su trabajo responde al grado de responsabilidad y a las actividades que desempeña en el mismo?	podría exigir una mayor remuneración, ya que las funciones que cumpla son mínimas	lo que ganaba en mis anteriores empleos	sueldo que recibo	sueldo que recibo
¿Cómo se siente en su trabajo? -Rechazado -Discriminado -Sobreprotegido -Acogido -Integrado -Plenamente incluido	-Discriminado Porque a pesar de tener una formación profesional, no laboro en un área que esté de acuerdo a mi profesión -Acogido En el sentido de que algunos compañeros comprenden mi limitación visual y me apoyan	-Integrado Porque las personas que trabajan conmigo saben entenderme y ayudarme en lo que necesito, y esto me ayuda mucho a desempeñarme efectivamente en mi trabajo	-Integrado Porque tanto mi jefe como mis compañeros son muy buenos conmigo	-Discriminado Porque siento que en mi trabajo de la Politécnica mis compañeras suelen aislarme en todo acto social que realiza la institución -Integrado Esto en relación a que me puedo desempeñar adecuadamente en mis tareas diarias, ya que cuento con los instrumentos necesarios para valirme por mi mismo
¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?	-Buena Porque me apoyan y me colaboran	-Muy buena Porque ellos siempre me colaboran en	-Muy buena Porque ellos han estado	-Muy buena En relación a mis compañeros



# UNIVERSIDAD DE CUENCA

<p>-Mala</p> <p>-Regular</p> <p>-Buena</p> <p>-Muy buena</p> <p>-Excelente</p> <p>-Otra</p>	<p>cuando les pido ayuda, sin embargo recuerdo que escuché un comentario muy fuerte entre compañeros, quienes manifestaban que si seguían contratando a personas con discapacidad, la empresa parecería un zoológico</p>	<p>todo lo que necesito</p>	<p>pendientes de mi, de ayudarme en todo lo que he necesitado y pienso que tenemos una linda amistad con la mayoría de ellos</p>	<p>de SONVA, ya que ellos me comprenden porque estamos en la misma situación, mientras que en la Politécnica me siento Discriminado por las razones expuestas anteriormente, entonces podría calificar a esa relación como Buena únicamente</p>
<p>¿Cómo es la relación con su jefe?</p> <p>-Mala</p> <p>-Regular</p> <p>-Buena</p> <p>-Muy buena</p> <p>-Excelente</p> <p>-Otra</p>	<p>-Buena</p> <p>Porque ha tenido la apertura para escuchar mis necesidades dentro del trabajo</p>	<p>-Buena</p> <p>Porque hay ocasiones en las que mi jefe da cierta información solo a mis compañeros y tengo que estar luego averiguando lo que dijo</p>	<p>-Excelente</p> <p>Porque mi feje siempre está pendiente de lo que yo necesito y desde un inicio les indicó a todos mis compañeros que debían ayudarme en todo lo que necesite</p>	<p>-Muy buena</p> <p>Esto en relación a la Politécnica porque hay una buena comunicación y confianza</p> <p>En relación a SONVA debo aclarar que no tengo ningún jefe</p>
<p>¿La institución o empresa en la que labora le ha capacitado para el trabajo que desempeña? Si la respuesta es positiva, indique</p>	<p>No he requerido de ninguna capacitación, porque las funciones que desempeño son bastante</p>	<p>Si, en un inicio estuve 15 días en práctica, y a más de esto me enviaron a un seminario de atención al cliente</p>	<p>Si me han capacitado por medio de un curso de atención al cliente</p>	<p>En SONVA si me han capacitado por medio de cursos de computación.</p> <p>En la Politécnica no</p>



# UNIVERSIDAD DE CUENCA

de que manera.	básicas			me an capacitado, pero me han facilitado los permisos requeridos
¿Qué puede sugerir usted para mejorar su desempeño laboral en relación a los siguientes aspectos? -Espacio físico -Relaciones interpersonales -Actividad desempeñada (tiempo- remuneración)	-Espacio físico No requiero de ninguna adaptación -Relaciones interpersonales Es necesario realizar una concientización , en relación al trato y la ayuda que requieren las personas con discapacidad -Actividad desempeñada (tiempo- remuneración) Que me den la oportunidad de demostrar mis capacidades, al darme tareas más complejas. En relación a la remuneración que recibo, no estoy de acuerdo porque no gano como profesional sino como archivador	-Espacio físico Implementar el programa de JAWS -Relaciones interpersonale s Creo que se debería mejorar la comunicación entre jefes y empleados -Actividad desempeñada (tiempo- remuneración) Estoy conforme con este aspecto	-Espacio físico Quizá se podría adecuar un baño que se encuentre cerca a las oficinas, ya que actualmente tengo que recorrer el espacio donde están los clientes para llegar a este -Actividad desempeñada (tiempo- remuneración) Para mejorar la función que desempeño sería bueno que me instalen el JAWS	-Relaciones interpersonales Se debería realizar talleres de sensibilización a todo el personal Actividad desempeñada (tiempo- remuneración) Implementació n de mejores equipos de computación En relación a la remuneración me gustaría ganar un poco más



**UNIVERSIDAD DE CUENCA**  
**ASPECTOS A SER ANALIZADOS**

Preguntas	Aspectos comunes	Aspectos divergentes
<b>• Historia Personal</b>		
¿Cuáles son las principales limitaciones que experimenta en la actualidad?	-La principal limitación en la actualidad es el uso del transporte público	
En base a los niveles educativos anteriores, indique el tipo de educación que recibió:		Los dos entrevistados que han cursado por educación superior han recibido únicamente educación regular
<b>• Historia Laboral</b>		
¿Cómo fue el proceso en su búsqueda de empleo?		Los dos entrevistados que no son profesionales han recorrido un amplio proceso en la búsqueda de empleo, mientras que los entrevistados que cuentan con un título profesional no han sido muy perseverantes en este proceso



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

Al momento de solicitar trabajo, ¿Ha recibido una respuesta negativa o positiva?	Todos han recibido una respuestas negativas, ya que se les han cerrado las puertas por tener una discapacidad	
¿Qué conoce respecto al marco legal actual en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad?	Ninguno de los entrevistados conoce con total claridad el marco legal Ecuatoriano respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad	
¿Cree que actualmente existe igualdad de oportunidades en el acceso al ámbito laboral para personas con discapacidad?	Todos están de acuerdo en que se están dando los primeros pasos en la inclusión laboral, sin embargo aún no existe igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el ámbito laboral “No hemos llegado a estar en igualdad de oportunidades, sin embargo se ha avanzado bastante en el sentido de que antes una persona con discapacidad tenía que	



# UNIVERSIDAD DE CUENCA

	pedir caridad”	
¿Cuántas personas con y sin discapacidad laboran en la empresa o institución en la que usted trabaja?		<p>1218 personas sin discapacidad y 20 personas con discapacidad</p> <p>1360 personas sin discapacidad y 2 personas con discapacidad</p> <p>170 personas sin discapacidad y 3 personas con discapacidad</p>
¿Cómo se enteró del programa de inserción laboral de personas con discapacidad?		Dos de los entrevistados consiguieron su empleo por medio de un programa de inserción laboral, mientras que los otros dos restantes lo consiguieron por ellos mismos
¿Qué conoce respecto al programa de inserción laboral de personas con discapacidad?	Todos conocen que existen dos programas de inserción laboral; uno es el Servicio de Inserción Laboral (SIL), y el otro está a cargo del Ministerio de Trabajo	
¿Se han realizado adaptaciones de su puesto de trabajo para mejorar su		Dos de los entrevistados manifiestan que aunque han pedido que se les





# UNIVERSIDAD DE CUENCA

desempeño en el mismo?		instale un programa de computación propio para personas con deficiencia visual, no han recibido ninguna respuesta. Por lo contrario en los otros dos casos les han hecho algunas adaptaciones
¿Cuántos días a la semana trabaja y cuantas horas diarias?	5 días a la semana y 8 horas diarias	
¿Piensa usted que hubiese podido acceder a su actual trabajo sin la intervención del Departamento de Inserción Laboral del Consejo Nacional de Discapacidades?	Los dos entrevistados que fueron insertados por medio de un programa de inserción laboral, piensan que no hubiesen podido acceder a sus actuales empleos sin la intervención e insistencia de un programa encargado de esta labor	
¿Se siente a gusto con el trabajo que desempeña actualmente?		Tres de los entrevistados si se sienten a gusto con el trabajo que desempeñan, sin embargo uno de ellos no está conforme ya que manifiesta que “En este



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

		<p>cargo estoy siendo sub-ocupada, a veces parece que las personas creen que en vez de tener deficiencia visual, tengo deficiencia mental, porque me dan tareas bastante sencillas y básicas, que no corresponden a mi formación profesional, y además me dan un mínimo de funciones”</p>
<p>¿Piensa usted que la remuneración que recibe por su trabajo responde al grado de responsabilidad y a las actividades que desempeña en el mismo?</p>		<p>Tres de los entrevistados están conformes con la remuneración que reciben, sin embargo uno de ellos no está de acuerdo en el sentido de que ella es profesional y en su trabajo gana un sueldo equivalente al de un archivador, sin embargo manifiesta que no pudiera exigir que le paguen el sueldo de un profesional, dado que las funciones que le han sido asignadas son mínimas</p>



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

<p>¿Cómo se siente en su trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Rechazado</li><li>-Discriminado</li><li>-Sobreprotegido</li><li>-Acogido</li><li>-Integrado</li><li>-Plenamente incluido</li></ul>		<p>Dos de los entrevistados se sienten discriminados, uno de ellos por estar sub-ocupado, mientras que el otro porque siente rechazo por parte de sus compañeras de trabajo (Los dos son profesionales)</p> <p>Por otro lado, los otros dos entrevistados expresan que se sienten integrados, dado especialmente a que cuentan con la ayuda y colaboración de todas las personas que trabajan con ellos</p>
<p>¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Mala</li><li>-Regular</li><li>-Buena</li><li>-Muy buena</li><li>-Excelente</li><li>-Otra</li></ul>		<p>Dos de los entrevistados manifiestan que tienen una relación buena con sus compañeros de trabajo, aunque uno de ellos comentó que había escuchado un comentario muy fuerte entre algunos de sus compañeros, quienes manifestaban que si seguían contratando a</p>



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

		<p>personas con discapacidad, la empresa parecería un zoológico</p> <p>Los dos entrevistados restantes, respondieron que tenían una relación muy buena con sus compañeros, dado que siempre reciben ayuda y colaboración por parte de ellos</p>
<p>¿Cómo es la relación con su jefe?</p> <p>-Mala</p> <p>-Regular</p> <p>-Buena</p> <p>-Muy buena</p> <p>-Excelente</p> <p>-Otra</p>		<p>Dos de los entrevistados dicen que la relación con su jefe es buen; en uno de los casos porque mantienen una buena comunicación, mientras que en el otro caso todo lo contrario</p> <p>Otro entrevistado respondió que la relación es muy buena, y el último entrevistado que es excelente; dado que su jefe siempre está pendiente de lo que ella necesita</p>



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

¿La institución o empresa en la que labora le ha capacitado para el trabajo que desempeña? Si la respuesta es positiva, indique de que manera.	A tres de los entrevistados si les han capacitado, sin embargo uno de los entrevistados manifiesta que para las funciones que desempeña actualmente, no requiere de capacitación porque son muy sencillas	
¿Qué puede sugerir usted para mejorar su desempeño laboral en relación a los siguientes aspectos?  -Espacio físico  -Relaciones interpersonales  -Actividad desempeñada (tiempo-remuneración)	<p>-Espacio físico</p> <p>Dos de los entrevistados requieren la implementación del programa de computación JAWS.</p> <p>-Relaciones interpersonales</p> <p>Tres de los entrevistados piensan que es necesario realizar talleres de concientización en relación al trato y respeto hacia las personas con discapacidad</p> <p>-Actividad desempeñada (tiempo-remuneración)</p> <p>Dos de los entrevistados están conformes con el salario que reciben,</p>	



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

	<p>mientras que los dos restantes no están conformes, uno de ellos manifiesta lo siguiente “En relación a la remuneración que recibo, no estoy de acuerdo porque no gano como profesional sino como archivador”</p>	
--	---	--